

# AZ ÜZEMI BALESETEK ORVOSLÁSÁNAK MUNKAJOGI, TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI ÉS SZOCIÁLPOLITIKAI ESZKÖZEI

Nemzetközi Kollokvium

S z e g e d

1976. november 24—26.

2.

A Szegedi József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara  
Mezőgazdasági és Munkajogi Tanszéke Kiadványai

CSAK HELYBEN  
OLVASHATÓ

JÁTE  
EGYETEMI GYŰJTEMÉNY

SZTE Egyetemi Könyvtár



J000676095

S z e r k e s z t ő

Dr. Nagy László

Technikai szerkesztő

Dr. Czúcz Ottó

Kiadásért felelős

Dr. Veres József

Engedélyszám: 44853.



**B** 84783

Tartalomjegyzék

	oldal
Megnyitó: Dr. Antalfy György rektor	5
Bevezető előadások:	
Dr. Nagy László: Az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek következményei orvoslásának alapvető vonásai	13
Dr. Veres József: Az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek következményei orvoslásának alapvető vonásai a termelőségvetkezetekben	29
Dr. Horkay László: A társadalombiztosítás feladatai az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek következményeinek orvoslásával kapcsolatban	39
Dr. Rózsa József: A csökkent munkaképességgel összefüggő általános és foglalkoztatáspolitikai kérdések	52
Dr. Rózsahegyi István: A rehabilitáció orvosi és társadalmi vonatkozásai	66
V i t a :	
Dr. Zalányi Sámuel	75
Dr. Szubert Wacław	82
Dr. Kalenska Marie	90
Dr. Garancsy Gabriella	99
Dr. Thiel Vera	106
Dr. Kostecka Jan	113
Dr. hab. Jackowiak Czesław	122
Török Dezső	126

	oldal
Dr. Schlegel Roger	131
Dr. Závacky Milan	136
Putz József	142
Dr. Geréb György	146
Loga Jerzy	149
Dr. Trócsányi László	151
Dr. Tkác Vojtech	156
Dr. Rosner Vilmos	162
Dr. Vitz Karel	168
Dr. Weltner Andor	178
Heuse Robert	181
Dr. Siklós Sándor	185
Dr. Nagy László	197
Zárszó: Dr. Kovács István dékán	203



MEGHNYITÓ



Dr. ANTALFFY GYÖRGY tanszékvezető egyetemi tanár, a József Attila Tudományegyetem rektora, a Magyar Jogász Szövetség elnöke, az állam- és jogtudományok doktora:

A József Attila Tudományegyetem, valamint a Magyar Jogász Szövetség elnöksége nevében köszöntöm a baráti országok egyetemeinek igen tisztelt képviselőit, a hazai társegyetemek, intézetek, állami szervek megjelölt vezetőit és munkatársait és a kollokviumon résztvevő valamennyi kedves vendégünket.

Engedjék meg, hogy külön szeretettel üdvözljem megyénk és városunk párt és állami szerveinek képviselőit, akik megtisztelték jelenlétükkel a kollokviumot.

Egyetemünk Jogi Karának hagyományai közé tartozik egyes lényeges, aktuális elméleti kérdéseknek a baráti országok szakembereivel, kutatóival való együttes megvitatása.

Eddigi megfigyelésünk szerint egy-egy ilyen tanácskozás a nemzetközi tapasztalatok megismerésével mindig hozzájárult az elméleti tisztánlátáshoz, jelentős segítséget adott hazai elméleti és gyakorlati problémáink megoldásához. Ugyanakkor a vita, a nézetek kicserélése ezen túlmenően is megtermékenyítőleg hatott a résztvevőkre. E tanácskozások elősegítették azt is, hogy egy-egy tudományág szakemberei egymást jobban megismerjék, és hosszú időn át ható gyümölcsöző személyes kapcsolatok létesítését eredményezték.

Reméljük, hogy e kollokvium megerősíti eddigi tapasztalatainkat és további lépést fog jelenteni a szocialista jogtudomány művelőinek együttműködése, "együttgondolkodása" terén is.

E kollokviumnak még egy vonását szeretnénk kiemelni: a vitázott téma komplex jellegét, amely így nemcsak több jogág, hanem más tudományágak - különösen a közgazdaságtudomány - művelőinek közreműködését is igényli.

Tudományos életünkben mindinkább uralkodóvá válik az a helyes felismerés, hogy a társadalmi jelenségek kutatása csak akkor hozhat alapos és a gyakorlat számára jól felhasználható eredményeket, ha azok a jelenségek minden oldalát, összefüggé-



seit szem előtt tartó elemzések alapján születnek.

E felismerés ellenére a gyakorlati megvalósítás számos buktatóval, eredménytelen próbálkozásokkal halad csak előre.

Ebben a szervezési nehézségeken kívül az is lényeges szerepet játszik, hogy az egyes tudományágak eltérő megközelítési módja és fogalomrendszere miatt nehezen tud közös nevezőn alapuló érdemi vita kialakulni. Ugy gondoljuk, hogy ez a tanácskozás e téren is újabb, s reméljük az együttes kutatásokat elősegítő eredményeket fog produkálni.

Szeretnénk még a kollokvium szerencsés témaválasztásáról szólni. Szocialista társadalmunk mindig alapvető feladatának tekintette a dolgozó emberek egészségének, biztonságának védelmét.

Mind több anyagi eszközt fordít erre és mind szervezetesebbé, színvonalasabbá teszi ennek továbbfejlesztését is.

Azt hiszem, ennek illusztrálására elegendő csak arra hivatkozni, hogy a legutóbbi időben az országgyűlés három olyan törvényt fogadott el, amelyek e célt szolgálják. Az egészségügy, a társadalombiztosítás és a környezetvédelem kérdéseit rendező törvényekre utalok csupán. Mindezek jelentős gyakorlati eredményekre vezettek.

Nem hallgathatjuk el azonban, hogy ennek ellenére még mindig jelentős azoknak a száma, akiknek életét, egészségét, testi épségét a munkahely vagy a környezet veszélyezteti.

Egyoldalú volna a szemléletünk, ha a megelőzésen kívül nem fordítanánk továbbra is nagy figyelmet, elsősorban arra, hogy a megsérült, megbetegedett személy minél hamarabb és minél teljesebb értékű munkát végző tagja legyen a társadalomnak. E gondoskodáshoz számos jogi és jogon kívüli eszköz felhasználása, együttes alkalmazása szükséges.

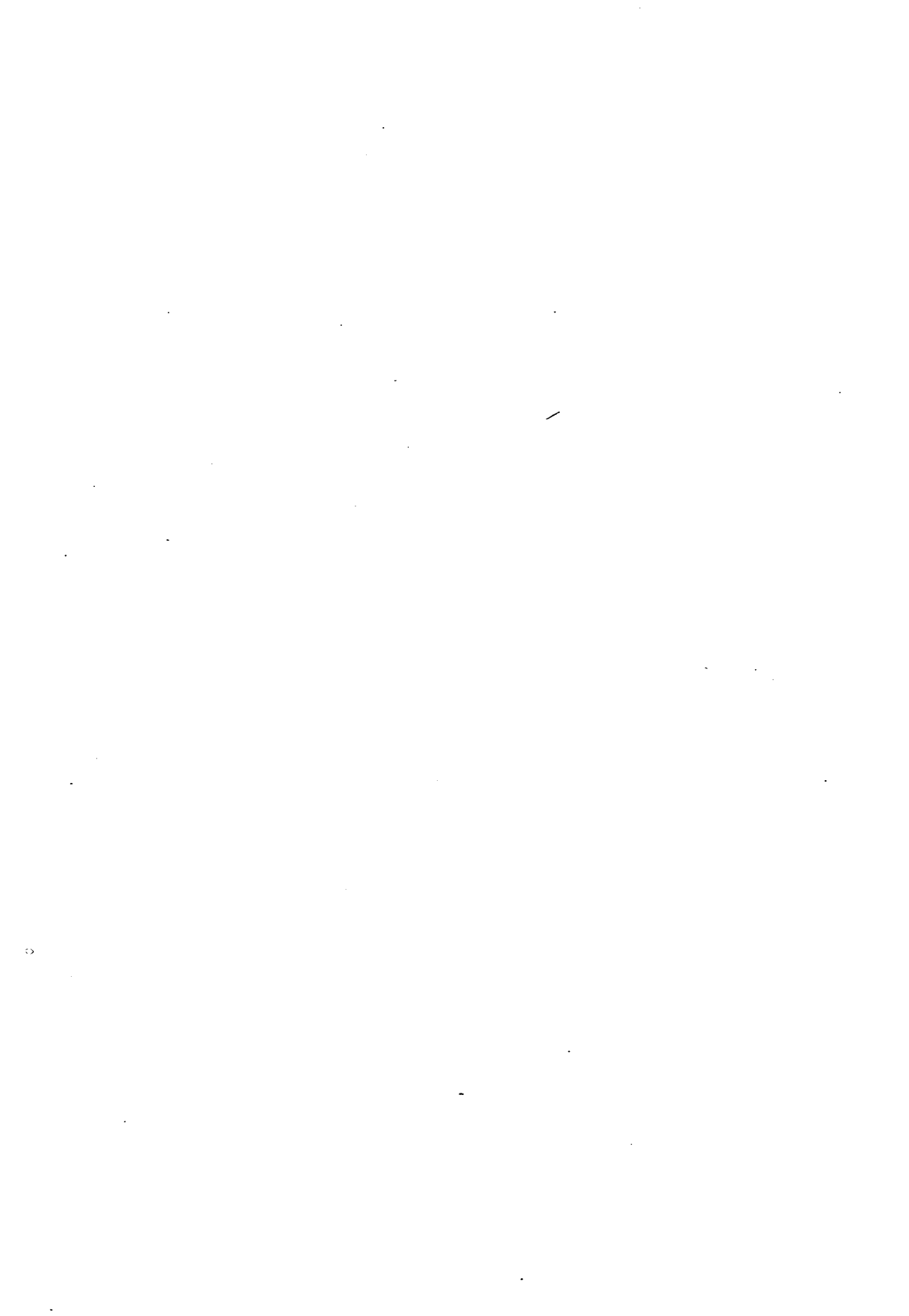
Ennek során a gyakorlatban többször tapasztalható megtorpanás vagy éppen az összhang hiánya, több esetben szerepet játszik az elméleti tisztázatlanság is.

A kollokvium célja éppen az, hogy a különböző tudományágak külföldi és hazai, elméleti és gyakorlati szakembereinek tanácskozással elősegítse a balesetek, megbetegedések áldozatairól való gondoskodás kérdéseinek elvi tisztázását és ezzel

a gyakorlati megvalósítást.

Ehhez kívánok a kollokvium valamennyi résztvevőjének eredményes munkát. A konferenciát megnyitom.





BEVEZETŐ ELŐADÁSOK





Dr. NAGY LÁSZLÓ egyetemi tanár, az állam- és jogtudományok  
doktora:

Az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek követ-  
kezményei orvoslásának alapvető vonásai

I.

Társadalmunk egyik fontos célkitűzése annak a biztosítása, hogy ne csak a munkavédelem lehetőségét teremtsen meg minden állampolgár számára, hanem egyidejűleg arról is gondoskodjon, hogy ez a munka egészséges és biztonságos munkakörülmények között folyjon, ne jelentson veszélyt a munkát végző életére, egészségére vagy testi épségére. Az ilyen veszélyek megelőzésének a megvalósítása rendkívül sokoldalú, szétágazó tevékenységet igényel.

Ebben a műszaki és természettudományi kutatások, ill. ezeket megvalósító széles értelemben vett termelő tevékenység mellett lényeges szerepe van a társadalomtudományoknak is, így különösen a szervezéstudománynak és a munkával foglalkozó tudományoknak. Ez utóbbiak körében nem lebecsülendő a munka kérdéseivel foglalkozó munkajog és termelőszövetkezeti jog hozzájárulása sem az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtéséhez. Ez a megelőzést szolgáló tevékenység mind szélesebb körű, mind megalapozottabb, ami megmutatkozik a munkavégzésből eredő sérülések, egészségi károsodások csökkenésében is.

Ugyanakkor, amikor megállapítjuk, hogy a fejlődés kedvező képet mutat, azt is tudomásul kell vennünk, hogy ennek ellenére még mindig sok esetben következik be a munkavégzés során az élet- és egészség vagy a testi épség károsodása. Ebben hazánkban egyes sajátosságok is szerepet játszanak. Ezek között elsőként kell megemlíteni azt a körülményt, hogy a

felszabadulást megelőző időszakból fejletlen népgazdaságot örököltünk, jórészt korszerűtlen üzemekkel, amelyek modernizálása, biztonságossá tétele sokszor szinte megoldhatatlan feladatot jelent. De itt kell szólni arról is, hogy a felszabadulást követő gyors fejlődés során sem volt mindig kellő összhang a termelés fejlesztésére, modernizálására irányuló igények, ill. ezek megvalósítása és az ennek során szükséges biztonságos munkafeltételek megteremtése között. A dolgozók összetételében is lényeges változás következett be. Ez két irányban is éreztette hatását. Az ipar fejlődésével jelentősen megnövekedett az itt dolgozók száma. Az új dolgozók igen nagy hányada a mezőgazdaságból és a háztartás köréből került ki. Ezek számára a szokatlan ipari környezet az átlagosnál fokozottabb veszélyhelyzetet jelentett. Ugyanakkor a modern technika alkalmazásából eredő veszélyek új területekre is kiterjedtek. Itt különösképpen a mezőgazdaság gépesítésére és kemizálására kell utalni. A kezdeti időben számos esetben hiányzott ezek alkalmazásához mind a felkészültség, mind a veszélyek elhárításához szükséges felszereltség. Végül még mindig előfordul, hogy a vezetők hozzáállása sem kielégítő. Nem egyszer a termelési eredmények bűvöletében szem elől tévesztik a termelést végző ember biztonságát.

Az élet, az egészség és a testi épség munkavégzés során jelentkező károsodása ma a társadalom, de különösen a népgazdaság mérlegében súlyos tehertételként jelentkezik. Meg kell jegyezni, hogy a statisztikai adatok nem jelentik a teljes társadalmi és gazdasági kihatást. Egyrészt ebben csak a balesetek és a foglalkozási betegségek szerepelnek, holott a munkavégzés veszélyei folytán számos esetben "csak" betegség következik be és a statisztika ezeket nem tudja az egyéb okból bekövetkezett betegségektől elkülöníteni. Ugyancsak nincsenek adataink arról, hogy a balesetek következtében szükséges kivizsgálások, munkaügyi viták, a dolgozók körében egy-egy súlyosabb baleset folytán szinte önkéntelenül is bekövetkező lassabb munkatempó milyen tényleges veszteséget jelent. Valószínű ez utóbbiak hatása sem lekecsinylendő.

A most vázolt körülmények azonban egy további feladatra is felhívják a figyelmet. A megelőzés fejlesztése, a munkavédelem mind hatékonyabbá tétele mellett egyidejűleg gondoskodni kell azokról is, akiknek élete, egészsége vagy testi épisége kárt szenvedett. E nemzetközi kollokvium célja éppen az, hogy a gondoskodás fejlesztését segítse és ennek érdekében a nemzetközi tapasztalatok tükrében vizsgálja, hogy az üzemi balesetek és a foglalkozási betegségek esetében a következmények orvoslására rendelkezésre álló eszközök megfelelően be tudják-e tölteni szerepüket.

## II.

Az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása összetett eszközrendszer működését igényli. Ebben több tudománynak és ezek megállapításain nyugvó gyakorlati tevékenységnek van szerepe.

Első feladat az egészség helyreállítása, vagyis meg kell gyógyítani a sérelmet szenvedett, megbetegedett dolgozót. Ez az állami egészségügyi szolgálat feladata, ill. a tudomány oldaláról nézve az orvostudományok körébe tartozik.

Másodszorban biztosítani kell a dolgozó számára, hogy felgyógyulását követően újra munkába állhasson. Ennek érdekében a munkajog szabályai általában megtiltják a munkaviszony megszüntetését. Így pl. a magyar munkajogi szabályok megtiltják a felmondást a dolgozó keresőképtelensége teljes ideje alatt és az azt követő 15 napon belül /Mt.V. 26.§. d/ pont/. Sőt ezen túl sem lehet felmondani, ha a dolgozó üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatt baleseti járadékban részesül /1/1967. /XI.22./ LHM-EUM-PM számú rendelet/. Ide számíthatjuk még a magyar munkajognak azt a rendelkezését is, amely szerint az üzemi baleset vagy foglalkozási betegség folytán megrokkant és nyugdíjas állományba került, de utóbb újra munkaképessé vált dolgozó - kérésére - a vállalat köteles állapotának meg-

felelő munkakörbe újra alkalmazni /Mt. 19. §. /1/ bek./.

Gyakran előfordul azonban, hogy hiába áll rendelkezésre a korábbi munkahely a dolgozó azt a felgyógyulását követően nem tudja elfoglalni, mert egészségének vagy testi épségének károsodása folytán korábbi munkájának ellátása nehézségekbe ütközik vagy lehetetlenné vált. Ilyen esetben gondoskodni kell a munkahely, ill. a munkakörülmények átalakítása útján, vagy a munkahely megváltoztatásával, esetleg új képzettség megszerzésével arról, hogy a dolgozó munkába állhasson és munkaképességét minél teljesebb mértékben hasznosító munkát végezzen. Itt lép működésbe a rehabilitáció. Ebben az alapvető szerep az orvostudományé, mert meg kell határozni azokat a munkakörülményeket, intézkedéseket, azt a munkakört, amelyben a dolgozó a legmegfelelőbben foglalkoztatható. A vállalatnak, ill. a tanácsi szerveknek a megfelelő foglalkoztatás érdekében szükséges kötelelességeit és az egész eljárás rendjét a munkajog, ill. a szociális gondoskodás jogának szabályai határozzák meg. A magyar szabályozás /1/1967. /XI. 22./ MUM-ÉUM-PM számú rendelet/ lényege a következőkben foglalható össze. A vállalat köteles - a szakszervezeti bizottság és a vállalat megbízottjából, valamint az üzemi orvostól álló - csökkent munkaképességekkel foglalkozó vállalati bizottság javaslatának megfelelően a dolgozó foglalkoztatását biztosítani. A javaslat irányulhat a munkakörülmények megváltoztatására, más munkahelyre való áthelyezésre, más munka végzésére való betanításra, ill. más szakmára való átképzésre, bedolgozói munkaviszony keretében vagy részmunkaidőben való foglalkoztatásra. A betanítás vagy szakképzés idejére a dolgozó keresetkiegészítésben részesül. Ugyancsak keresetkiegészítésben részesül - korábbi keresete 80 %-áig - az áthelyezett dolgozó is. Ha nincs lehetőség a bizottság által javasolt intézkedések megtételére, a vállalat erről értesíti az illetékes tanácsi munkaügyi szakigazgatási szervet annak érdekében, hogy a dolgozó számára más vállalatnál biztosítsanak megfelelő foglalkoztatást. Annak érdekében, hogy a tanácsi szervek a feladatukat elláthassák, minden vállalat köteles részükre egy jegyzéket

küldeni azokról a munkakörökről, amelyek alkalmasak csökkent munkaképességek foglalkoztatására. Amennyiben a csökkent munkaképességű dolgozó munkavégzése egyik módszerrel sem biztosítható és sem rokkantsági, sem öregségi nyugdíjra nem jogosult, szociális segélyben, ill. járadékban kell részesíteni.

Végül gondoskodni kell a dolgozó megélhetéséről felgyógyulásáig, ill. az ezt követő időre is, ha ugyan munkábaállt, de nem éri el egészségének, testi épségének károsodása folytán korábbi jövedelmét. Ennek biztosítása egyrészt a társadalombiztosítás szolgáltatásai révén történik meg, másrészt az anyagi felelősség szabályai szerint megállapított kártérítés útján.

A társadalombiztosítási szolgáltatások keretében a dolgozó a magyar szabályok szerint a keresőképtelenség idejére baleseti táppénzben, az ezt követő időre pedig 15 %-ot meghaladó munkaképességsökkenés esetén baleseti járadékban, ill. 67 %-ot elérő munkaképességsökkenés esetén rokkantsági nyugdíjban részesül /1975. évi II.sz. törvény 76-93.§./. E szolgáltatások a korábbi keresetnek csak a jogszabályban meghatározott hányadát teszik ki, viszont általában attól függetlenül illetik meg a dolgozót, hogy mi volt a szerepe a baleset, ill. a foglalkozási megbetegedés előidézésében.

A társadalombiztosítási szolgáltatásokon túlmenő keresetvesztés megtérítéséről való gondoskodás elsősorban a munkajogi anyagi felelősség keretében történik. A magyar szabályozás szerint a vállalat köteles vétkességére tekintet nélkül megtéríteni a dolgozónak az üzemi balesetből, ill. foglalkozási megbetegedésből eredő teljes kárát, ideértve a keresetvesztésen túlmenő dologi károkat, valamint a károsodás következményeinek elhárításával összefüggő költségeket és kiadásokat is. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a dolgozó elháríthatatlan magatartása vagy olyan elháríthatatlan ok idézte elő, amely a működési körén kívül - a foglalkozási megbetegedés esetén ezen belül is - merült fel. Részben mentesül a vállalat a felelősség alól, ha a kár keletkezésében a dolgozó vétkes magatartása is közrehatott /Mt. 62.§./. E szabály tehát már tekintettel van a dolgozó magatartására is.

/Hasonló módon szabályozzák a kártérítés kérdését a szövetkezeti tagok esetében a szövetkezeti jog szabályai./ Kiegészítőleg szerepet kapnak a dolgozót ért károk megtérítésénél a polgári jog anyagi felelősségi szabályai is. Ha ugyanis a vállalat kimentti magát azzal, hogy a kárt működési körén kívüli elháríthatatlan ok okozta /pl. az értekezletre utazó dolgozó vasuti szerencsétlenség során sérült meg/, a dolgozó a polgári jog szabályai szerint követelheti a károkozótól a kárának megtérítését.

### III.

Amint e vázlatos felsorolás is mutatja, az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása számos tudományág, ill. gyakorlati tevékenység közreműködését igényli. Még szélesebb a kör, ha arra is figyelemmel vagyunk, hogy a rehabilitáció tényleges megvalósítása lényeges feladatokat ró a munkaügyi - ezen belül is különösen a munkaerőgazdálkodási és munkaszervezési - tevékenységgel foglalkozókra. E most vázolt helyzet fokozatosan alakult ki és ma sem tekinthetjük lezártnak. A hazánkban végbement fejlődésre - különösen annak utolsó 10 - 15 éves időszakára az jellemző, hogy szélesedett, bővült az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslását szolgáló egész eszközrendszer, változott ezen belül az egyes összetevők aránya és hatékonyabbá váltak az eszközrendszerbe tartozó egyes jogintézmények. Ugy véljük, hogy ez több - kevesebb részletbeli eltéréssel - jellemző valamennyi szocialista országra. Szeretnénk a következőkben a megállapítást - a teljesség igénye nélkül - példákkal is alátámasztani.

Korábban az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása során a gyógyítás, tehát az egészség helyreállítása mellett a hangsúly az anyagi jellegű kárpótláson, a társadalombiztosítási szolgáltatásokon és a

kártérítésen volt. Ha előtérbe lépett a felgyógyulást követő minél teljesebb értékű foglalkoztatás. Az anyagi jellegű kárpótlásnak pedig csak ettől függő, kiegészítő jellege van. Ezt a fejlődést rendkívül lényegesnek kell tartani mind a társadalom, mind az egyén szempontjából. A társadalom oldaláról alapvető jelentőségű, hogy minél többen vegyenek részt a termelésben, a nemzeti jövedelem előállításában. A mindjobban jelentkező munkaerőhiány ennek jelentőségét még jobban aláhúzza. Az egyén szempontjából sem közömbös, hogy a társadalom tevékeny, hasznos tagjának érezheti-e magát vagy csupán eltartottnak. Minél inkább előtérbe kerül a munka életszükségletté válása, annál inkább elviselhetetlenné válik az egyén számára a kényszerű téttlenség. Ennek elkerülése, megelőzése viszont az egyénen keresztül visszahat magának az egész társadalomnak a közérzetére. A rehabilitációnak ezt az előtérbe helyezését tekinthetjük a fejlődés legjellemzőbb és meghatározó vonásának.

De hatékonyabbá vált, bővült maga a rehabilitáció fogvertára is. Az a gondolat, hogy az üzemi baleset és foglalkozási betegség miatt munkaképességszökkenést szenvedettek foglalkoztatását intézményesen biztosítani kell, már a haránk felszabadulását követő években felvetődött és bizonyos mértékű jogi szabályozást is nyert. A rendezés lényege az volt, hogy minden vállalat köteles volt a létszám bizonyos hányadában csökkent munkaképességű dolgozókat foglalkoztatni. Ezeket elsősorban a jogszabályban megjelölt - kisebbfokú fizikai igénybevételt jelentő - munkakörökben /pl. portás, éjjeliőr, kézbesítő/ foglalkoztatták. E rendezés sokszor csak formálisan jelentett munkavégzést, a vállalatok is inkább szociális támogatásnak tekintették, mint a munkaerőigényük fedezésének. A rehabilitáció jelenlegi rendezése viszont három alapvető vonást tüntet fel. Elsősorban azt, hogy a munkaképességszökkenést szenvedett dolgozót az egészségi állapotának és adottságainak figyelembevételével olyan munkahelyen kell foglalkoztatni, ahol a munkaképességszökkenése a legkevésbé érezteti

hatását, de ugyanakkor a legteljesebb értékű munkát tudja végazni. Amennyiben szükséges, ehhez meg kell változtatni a munkakörülményeket, munkafeltételeket, a munkahelyet, esetleg új képzettség, ismeretek megszerzését kell lehetővé tenni. Másodsorban annak érdekében, hogy a rehabilitáció végrehajtását ne akadályozzák a dolgozó anyagi nehézségei, a korábbi keresete meghatározott hányadáig keresetkiegészítés biztosítható. Végül pedig a rehabilitáció végrehajtásának lebonyolítását az állami szervek - elsősorban a munkaügyi és egészségügyi központi és helyi szervek - tartják kézben, hangolják össze és segítik a vállalatokat azon feladatok megoldásában - pl. tanfolyamok rendezése, átcsoportosítások -, amelyek egy-egy vállalat lehetőségeit meghaladják.

A társadalombiztosítás terén a fejlődés jellemző vonása az üzemi balesetet vagy foglalkozási betegséget szenvedett dolgozók számára kiemelt helyzet biztosítása, amelynek következtében esetükben az általánosnál kedvezőbbek az egyes szolgáltatások feltételei és esetleg ezek mértéke is. Ezt a kiemelt, megkülönböztetett helyzetet a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény formailag, szerkezetileg is aláhúzza akkor, amikor a baleseti ellátásokat a többi ellátástól elkülönített - külön - fejezetben tárgyalja.

A munkajogi anyagi felelősség esetében a legjellemzőbb vonás abban határozható meg, hogy az újabb jogfejlődés szigorítja a felelősséget, fokozza a dolgozó védelmét. Korábban a vállalat csak vétkessége esetén felelt. Ma a vállalatot vétkességére tekintet nélkül teljes kártérítési kötelezettség terheli. Ez a szigorítás egyébként visszahat magára a munkavédelem helyzetére is, mert az ebből eredő nagyobb anyagi teher fokozottabban ösztönözhet az egészséges és biztonságos munkafeltételek minél hatékonyabb megteremtésére.

#### IV.

E néhány példa - úgy gondoljuk - alkalmas volt a fejlődés, ill. a jelenleg kialakult helyzet bemutatására. Mondottuk



azonban azt is, hogy a fejlődést nem tekinthetjük lezártnak. Az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása, különösképpen a rehabilitáció széleskörű végrehajtása - még további teendőket állít eléink mind a jogi rendezés, mind a gyakorlati végrehajtás során. Nem volna teljes e vitaindító előadás, ha nem emlitenénk meg a jogi szabályozás néhány olyan problémáját, amelyekkel kapcsolatban a felülvizsgálat, a rendezés szükségessége már most előreveti árnyékát.

Az egyik ilyen téma a rehabilitáció jogi biztosítékai-  
val kapcsolatos. A jogszabály szerint a vállalat a dolgozó rehabilitálására a - szakszervezet és a vállalat megbízottjából, valamint az üzemi orvostól álló - csökkent munkaképességgel foglalkozó vállalati bizottság javaslata alapján köteles intézkedni. A dolgozó számára a jogszabály biztosítja munkaügyi vita kezdeményezésének lehetőségét, ha az intézkedéssel nem ért egyet vagy az nem felel meg a bizottság javaslatának, továbbá ha az igazgató nem tesz intézkedést 15 napon belül. Nincs azonban megfelelő jogi biztosíték arra az esetre, ha a vállalat azt közli, hogy nincs módja megfelelő rehabilitációs intézkedésre és a dolgozónak más vállalatnál történő megfelelő foglalkoztatása érdekében a területileg illetékes tanácsi szakigazgatási szervhez fordult. Ez a rendezés módját nyújt arra, hogy a vállalat kibújhasson a kötelezettsége alól. A dolgozó ilyenkor is kezdeményezhet munkaügyi vitát, de valószínű, hogy nem sok sikerrel. Ugyanis a munkaügyi vitában eljáró szerv csak akkor tud érdemi döntést hozni, ha a vállalat állítása nem felelt meg a valóságnak, mert van olyan munkakör, amely a bizottság javaslata szerint a dolgozó számára megfelelő és az üres, vagy abban nem csökkent munkaképességű dolgozót foglalkoztatnak. Ilyen esetben kötelezheti a vállalatot a dolgozónak e munkakörbe helyezésére. Amennyiben azonban ilyen munkakör nincs, hanem ilyen teremtménye csak úgy volna elérhető, ha a vállalat ennek érdekében szervezési, műszaki intézkedéseket tenne, esetleg átcsoportosítást hajtana végre, ebben a munkaügyi vitában eljáró szerv nem tud kötelező döntést hozni.

Ehhez a helyzethez kapcsolódik még az is, hogy olyan esetben, ha a vállalat a tanácsra hárítja át a rehabilitáció feladatát, a tanácsai szerv számára semmiféle határidő nincs előírva az intézkedésre és a dolgozó számára a jogszabály - a szokásos államigazgatási panaszon túlmenően - nem biztosít hatékony fellépési lehetőséget. E jogszabályi hiányosságok alapvető oka nem jogászai pontatlanság volt, hanem a gyakorlati végrehajtás útjában álló kezdeti nehézségek ismerete. Nem kétséges azonban, hogy a jogi szabályozásnak ez a hiányossága hozzájárul ahhoz, hogy ott is zökkenők legyenek a végrehajtás terén, ahol egyébként ezt szervezési, műszaki, stb. akadályok nem gátolják.

Sokkal jelentősebb problémák mutatkoznak a másik témakörnél a munkajogi anyagi felelősség szabályainál. Ezek a munkahelyen kívül bekövetkezett balesetekkel, ill. a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatosak. Amint korábban már említettük a magyar szabályozás szerint a vállalat mentesül üzemi balesetből eredő kár megtérítése alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül felmerült elháríthatatlan ok idézte elő. A jogszabály abból az elméleti megfontolásból indult ki, hogy az anyagi felelősség csak abban a körben alkalmazható, ameddig a károkozót befolyásolni tudja. Tehát megvan a lehetősége, hogy a vállalat a jövőben el tudja kerülni a hasonló károkozásokat. Ennek az álláspontnak felül meg a szabálynak az a rendelkezése, amely módot ad a károkozó mentesülésére, ha a károkozás objektíve elkerülhetetlen volt. Következik viszont ebből, hogy ha a dolgozót ért baleset a munkahelyen kívül következett be /pl. a nyílt utcán vagy egy lakóház lépcsőházában/, az a vállalat működési körén kívül esik és elháríthatatlan. A vállalat tehát mentesül. A dolgozó, akit a baleset ért /pl. elcsuszik a jéges járdán és lábút töri, gépkocsi elgázolja/, az ezért felelős károkozó - tehát adott esetben a ház tulajdonosa, gépkocsi tulajdonos - ellen fordulhat. Tekintettel arra, hogy a kárért felelősök a mai körülmények között általában szintén állami szervek vagy ha nem azok - pl. magángépkocsi tulajdonos - rend-

szerint olyan szavatossági biztosítással kell rendelkezniök, amely az általuk okozott károk megtérítését biztosítja, a dolgozó kárának megtérülése általában biztosítva van. A helyzete azonban mégis hátrányosabb annál, aki az üzem működési körében szenvedett balesetet és kárát az őt foglalkoztató vállalat téríti meg. Egyrészt a munkaviszony keretében gyorsabb az eljárás, költségmentes az esetleges vita stb. Másrészt a kívülálló az esetek egy részében csak vétkességre tekintet nélkül terheli. Ez a helyzet különösen olyan dolgozók esetében hátrányos, akik munkájukat teljesen vagy nagyobb részben a vállalat telephelyén kívül végzik és fokozottan ki vannak téve a baleseti veszélynek /pl. postai kézbesítő, a köztisztasági vállalat dolgozója/. A bírói gyakorlat a működési kör fogalmának tágításával - igyekszik a helyzeten javítani. Az egész probléma megoldása azonban jogszabályi rendezést kíván. Indokoltnak látszik a vállalat olyan kötelezettségének a bevezetése, amely szerint akkor, ha a dolgozó üzemi balesetéért kívülálló felelős, szintén köteles lenne a dolgozó kárát megtéríteni és a kifizetett összeg erejéig a tényleges károkozó ellen fordulhatna. Ilyen módon a dolgozó minden esetben a munkaviszonyán belül részesülne a rendezésben és kártalanításban.

Még több gondot okoz az anyagi felelősség alkalmazása a foglalkozási megbetegedések esetében. A foglalkozási megbetegedés valamely szakma, foglalkozás különös veszélyeiből adódik. Két jellegzetessége van. A technika és az orvostudomány jelenlegi szintjén előfordulása csökkenthető, de az esetek egy jelentős részében teljesen nem zárható ki. Az ilyen munkakörben dolgozók időszakos orvosi vizsgálata éppen azt a célt szolgálja, hogy a jelentkező foglalkozási megbetegedéseket még a kezdetén fel lehessen ismerni és más munkakörbe helyezéssel vagy egyéb módon, annak kifejlődését meg lehessen akadályozni. A másik jellegzetesség az, hogy a foglalkozási megbetegedések nagy része rendkívül lassan fejlődik ki és esetleg csak akkor jelentkezik, amikor a dolgozó már veszélymentes körülmények között dolgozik.

Az első jellegzetesség következményeit a jogszabály úgy vonja le, hogy a vállalat részére tágabb körű kimentési le lehetőséget ad, mint az üzemi balesetek esetében. Foglalkozási megbetegedés esetén a vállalat akkor is kimentheti magát, ha az elháríthatatlan ok a működési körén belül jelentkezik. Ez jelzi annak tudomásulvételét, hogy a foglalkozási megbetegedés ma az esetek egy részében objektíve elháríthatatlan. Eből azonban az következik, hogy a foglalkozási betegségben szenvedő dolgozó, ha emiatt munkaképességszökkenése, ennek nyomán pedig keresetvesztése következik be, rosszabb helyzetbe kerül, mint az üzemi balesetet szenvedett. Ez utóbbi esetben ugyanis - mint említettük - csak a működési körén kívüli elháríthatatlan okra hivatkozással lehetőséget a kimentésre. A bírói gyakorlat ezt az ellentmondást úgy igyekszik feloldani, hogy az elháríthatatlanság megítélésénél olyan szigorú mércét alkalmaz, amely a vállalat felelősségét szinte feltétlen, tehát kimenthetetlen felelősséggé változtatja.

A másik jellegzetesség, tehát a betegség lassu kifejlődése viszont azzal járhat, hogy a dolgozó kára, tehát a munkaképességszökkenés miatti keresetcsökkenés gyakran már nem annál a munkáltatónál következik esetleg be, ahol a betegség valószínűleg keletkezett. Sőt, esetleg olyan vállalatnál, ahol az ártalom elvileg fennáll ugyan, de a megelőzést szolgáló hatékony intézkedések miatt a gyakorlatban megbetegedések nem fordulnak elő. Miután azonban utólag már nehezen lehetne a betegség keletkezésének és kifejlődésének helyét, időbeli határait megállapítani, a jogszabály úgy rendelkezik, hogy a dolgozó az ellen a vállalat ellen fordulhat kártérítési igényével, ahol a keresetvesztése bekövetkezett. /Ha pedig itt már nem foglalkozási ártalomnak kitett munkakörben dolgozna, akkor az ellen a vállalat ellen, ahol utóljára ilyen munkakörben foglalkoztatták./ A felelőssé tett vállalat - a jogszabály rendelkezése szerint - nem fordulhat a dolgozót korábban foglalkoztató vállalat ellen a kártérítés arányos részének megtérítése iránt. A kártérítés megállapítása tehát ebben az esetben is ellentétbe kerülhet az anyagi felelősség nevelési oldalával.

A felelőssé tett vállalat esetleg mindent megtett a megbetegedés elhárítása érdekében, mégis ő fog fizetni.

E két ellentmondás láttán indokoltnak látszik az a megállapítás, hogy a foglalkozási megbetegedések esetében az anyagi felelősség intézménye általában nem alkalmas a dolgozót ért hátrányok orvoslására. Valószínűleg a dolgozó kárát ebben az esetben a társadalombiztosítás keretében kellene rendezni. Mődot kellene adni természetesen ezzel kapcsolatban is a társadalombiztosítási szerv részére, hogy a vállalat ellen forduljon és igényelje az általa kifizetett összegek megtérítését, ha a foglalkozási megbetegedés létrejöttében valóban felelőssé terheli a vállalatot.

Végül még egy - a társadalombiztosítás és az anyagi felelősség szerepét érintő - témát szeretnénk megemlíteni. Több elméleti - különösen közgazdasági jellegű - vita alkalmával felvetődik, hogy indokolt-e a dolgozó keresetveszteségének megtérítésénél a jelenlegi kettősséget fenntartani. Nem volna-e helyesebb, ha a teljes keresetveszteség a társadalombiztosítás keretében történne. Vagyis a társadalombiztosítás által baleset esetén fizetett szolgáltatásokat mindenkor a korábbi átlagkereset 100 %-ának megfelelő összegben határoznák meg. Ez valóban egyszerűsítést jelentene, de több körülmény szól ellene. Elsősorban arra kell utalni, hogy az anyagi felelősségnek kettős szerepe van. Egyik oldalról a jóvátételt biztosítja a bekövetkezett kárért, másik oldalról azonban éppen a fizetendő kártérítésen keresztül befolyásolni kívánja a károkozót, jelen esetben a vállalatot, hogy tegyen meg mindent a jövőbeni károkozások megakadályozására. Az anyagi felelősség alkalmas arra, hogy a munkavédelemmel kapcsolatban már említett megelőzést hatékonyabbá tegye. Sőt nemcsak a vállalatot befolyásolja. Az anyagi felelősség tekintettel van a dolgozó magatartására is, és - amint már említettük - ez befolyásolhatja kártérítésre való jogosultságát, ill. annak mértékét. Ilyen módon az anyagi felelősség szabályai erről az oldalról is erősítik a megelőzést, mert a dolgozót is a munkavédelmi szabályok megtartására nevelik. Ez a két hatás jórészt kiesne abban az esetben, ha a tel-

jes keresetveszteség megtérítésére a társadalombiztosítás keretében kerülne sor. A társadalombiztosítási szabályok is rendelkeznek arról, hogy a társadalombiztosítási szerv a munkáltató ellen fordulhat a társadalombiztosítás keretében kifizetett szolgáltatások összegének megtérítése iránt, de csak akkor, ha a baleset azért következett be, mert a vállalat nem tett eleget az óvórendszabályoknak vagy a balesetet szándékosan okozták. Ez lényegében vétkességen alapuló kötelezettség. A dolgozó pedig csak akkor nem jogosult ellátásra, ha a balesetet szándékosan idézték elő. A munkajogi szabályok szigorubbak, mert elháríthatatlan kizárólagos okozás esetén vétkességet sem kívánnak, míg közrehatás esetén is elegendő ennek figyelembe vételéhez a gondatlanság. További nehézség jelentkezne amiatt, hogy a társadalombiztosítási szolgáltatások kevéssé vannak tekintettel a dolgozó körülményeiben a megállapítás után bekövetkezett változásokra. Ebből a szempontból csak a munkaképességcsökkenés mértékének változása jelent bizonyos mértékig kivételt és a nyugdíjak esetében az, ha a dolgozó a jogszabályban meghatározott mértéket meghaladóan szerez valamilyen kereső foglalkozásból jövedelmet. A munkajogi felelősség szabályai ezzel szemben rugalmasabban követik a dolgozó helyzetének változásait. Így a dolgozó keresetének növekedése esetén, kivéve, ha az rendkívüli munkateljesítményből ered, a kártérítés összegének csökkentése következhet be. Míg, ha a hasonló munkakörü dolgozók keresete növekszik, a dolgozó jogosult a kártérítés, járadék összegének felmelését kérni. Ez a szabály is alkalmas arra, hogy ösztönözze a vállalatot a rehabilitációra. Megfelelő végrehajtása esetén ugyanis kevésbé kerül sor olyan kártérítési összeg kifizetésére, amely növeli a vállalat terheit, mert nincs ögötte termelés. Ezekre a körülményekre tekintettel indokolt a keresetveszteségnek részbeni megtérítését a munkajogi anyagi felelősség keretében fenntartani. Az egységesítésre csak akkor kerülhetne sor, ha a társadalombiztosítási szabályok körébe is bekerülnének olyan hatékonyabb rendelkezések, amelyek az anyagi felelősség esetében a megelőzést szolgálják, ill. rugalmasabbn tudják követni a helyzet változásait.

V.

Az üzemi balesetek és a foglalkozási betegségek hátrányos következményeinek orvoslásában közreműködő eszközök közül a kollokvium hármát emelt ki: a munkajogot, a rehabilitációt és a társadalombiztosítást. A bevezető keretében is ezekre irányítottuk a figyelmet. Ezt a választást két körülmény indokolta. Tartalmilag e három terület függ legjobban össze és számos vonatkozásban egymást kiegészítő, felváltó jellegű van. Kifejezetten az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek következményeinek orvoslására létrehozott intézményekkel rendelkeznek. Ugyanakkor ezek működését a jog rendezi. Miután pedig e kollokviumot jogászai szervek rendezik és résztvevői is nagyjából jogászok, az látszott célszerűnek, ha a jogi vonatkozású kérdések tárgyalását tűzzük napirendre. Természetesen tudatában voltunk és vagyunk annak, hogy a témának az egészségügy vagy a munkaügy oldaláról történő vizsgálata is számos megoldandó kérdést vetne fel. Ugy éreztük azonban, hogy az egész komplexum együttes tárgyalása térben és időben egyaránt túlmenne azokon a kereteken, amelyek az ésszerűség határai között rendelkezésünkre állnak. Amellett egy ilyen együttes vitán rengeteg olyan szakmai részletkérdés vetődne fel, amely nem feltétlenül tartana érdeklődésre számot a kollokvium minden résztvevőjénél. Annak érdekében azonban, hogy az alapvetően jogi jellegű vita résztvevői érzékelhessék azokat a problémákat, amelyek a munkaügyi és az egészségügyi oldalról felmerülnek, felkértük e szakterületek néhány kitűnő szakértőjét, hogy részben a bevezető referátumok során, részben a vitában exponálják ezeket.

Az előzőekben igyekeztünk képet adni a munkajognak és a szociális gondoskodás jogának - ideértve a társadalombiztosítást is - az üzemi balesetek és a foglalkozási betegségek következményeinek orvoslásával kapcsolatos szerepéről. Ugy gondoljuk, hogy e kollokvium keretében két szempontot kellene a viták során előtérbe helyezni. Az egyik annak vizsgálata, hogy a különböző jogágak szabályai közötti együttműködés kielégítő-e,

az egyes jogintézmények szabályai a legmegfelelőbbek-e a közös cél elérésére. A másik: a nemzetközi tapasztalatok megismerése, kölcsönös kicserélése.



Dr. VERES JÓZSEF tanszékvezető egyetemi docens, az állam és jogtudományok kandidátusa:

Az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek  
következményei orvoslásának alapvető vonásai  
a termelőszövetkezetekben

I.

A szocialista társadalmunkban ma alapkövetelmény, hogy az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek következményei orvoslásánál a szocialista állami és szövetkezeti szektor között ne legyen eltérés. Erre biztosíték egyrészt az ipar és mezőgazdaság termelési viszonyai közötti szintkülönbség nivellálódása, másrészt - és ez előbbiből is adódik - az eltérő szabályozások megszüntetésére törekvés, az egységes alapelvekre felépülő jogszabályi rendelkezések megjelenése. Mégis, ha az objektív és szubjektív feltételek, a követelmények alkalmazási lehetőségeinek, a következmények orvoslásának oldaláról szemléljük népgazdaságunk ágazatait, az eltérések szembeötlőnek. E rövid korreferátum keretében csak arra vállalkozhattunk, hogy az eltérő sajátosságok közül néhányat -, amelyek különösen a végrehajtás oldaláról érdekesek - megemlítsünk.

Már közhelyszerű az a megállapítás, hogy az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek a termelési folyamat keretében az ok-okozat láncolatban egyfelől a termelés során jelentkező hiányosságok /ezek adott esetben lehetnek megoldhatatlanok is/ okozatai, másfelől okozói azoknak az intézkedéseknek, amelyek orvosi, gazdasági, szervezési, jogi területeken jelennek meg, s amelyeknek alapvetően kettős céljuk van: az ember /és nemcsak a munkaerő/ önmaga és a társadalom számára való teljes értékűvé tétele, az ehhez szükséges összes feltételek /orvosi, társadalombiztosítási, jogi stb./ megteremtése; a társadalom és az egyén közötti, kölcsönösségen alapuló, jogokban és kötelességekben meg-

nyilvánuló egyensúlyi helyzet helyreállítása. A két alapvető cél mellett itt kell megemlítenünk a kiegészítő harmadikat is: ez az intézkedésekben jelentkező speciális és generális prevenció, amelynek nemcsak emberi magatartásokra, de gazdasági, orvosi, szociális intézkedésekre is ki kell hatnia.

a/ A népgazdaságunk különböző ágazataiban - elsősorban az iparban és mezőgazdaságban - konvergálnak ugyan az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek objektív és szubjektív körülményei /előzményei/, a két ágazat között mégis találhatunk eltéréseket. E területen a következőket emelnénk ki:

- a termelés természeti, technikai, szervezeti feltételeinek eltérő voltát
- az üzemen belüli szervezettség fokát
- a balesetelhárítási, munkaegészségügyi, a jogi és igazgatási eszközök, a végrehajtás területén jelentkező szintkülönbségeket
- az új körülményekhez való alkalmazkodás tudati fokát
- a felvilágosítás és nevelés sajátos vonásait.

Arra nincs lehetőségünk, hogy az eltéréseket meghatározó vagy legalábbis befolyásoló okokat taglaljuk, mégis ki kell hangsúlyoznunk az ipar és a mezőgazdaság szocialista fejlődésének útjában meglévő eltérések hatásait. Ebből eredően a kisárutermelő parasztgazdaságokat összefogó első mezőgazdasági termelősövetkezetekben a munkavédelem megszervezése egészen új feladatot jelentett. A szövetkezeti mezőgazdaság munkavédelmi szervezete, az alkalmazott műszaki megoldások alig 10 éves múltra tekintenek vissza. Ma már a mezőgazdasági szövetkezeti üzemekben adottak az intézményes munkavédelem alapjai, és az állam a balesetelhárítást, az üzemegészségügy fejlesztését jelentős anyagi eszközökkel támogatja.

A statisztikai adatok sajnálatos módon még mindig azt bizonyítják, hogy népgazdaságunk egész területén az ezer dolgozóra eső balesetek száma nagy, de különösen sok balesetet regisztrálnak a mezőgazdaságban. A balesetek nagy számának okait a mezőgazdasági munkalélektan oldaláról is vizsgálták, de eltérő megállapításokra jutottak a balesetek okainak összefüggéseivel kapcsola-

tosan: egyesek a gyorsütemű gépesítésre hivatkoznak, amellyel nem járt együtt a gépeket biztonságosan kezelő, megfelelő szak-tudással rendelkező dolgozók képzése, mások a balesetelhárító munka és biztonsági felügyelet gyengeségeit okolják, de felme-rül a munkaerőkölcs, az éghajlati viszonyok, a nevelőmunka és még sok egyéb is.

A hazánkban alkalmazott deduktív statisztikai módszerrel feldolgozott adatokat vizsgálva szembetűnő, hogy az állami ipar-ban és a szövetkezeti mezőgazdaságban bekövetkezett balesetek száma alig tér el, s ha a halálos balesetek arányát nézzük, az utóbbi szektorban rosszabb a helyzet. Ha csak a tavalyi, tehát az 1975-ös évet nézzük, azt kell látnunk, hogy az 1000 dolgozóra jutó bejelentett balesetek száma az állami iparban 45,2, a szö-vetkezeti mezőgazdaságban 43,2, vagyis alig 2 különbség jelentke-zik a mezőgazdaság javára. Ellenben, ha a 100.000 dolgozóra jutó halálos balesetek számát vetjük össze, akkor az állami iparban 10.5-ös, a szövetkezeti mezőgazdaságban 19.1-es arányt kapunk, s ez már elgondolkodtató. Arra vonatkozóan pedig, hogy a szövet-kezeti mezőgazdaságban a halálos baleseteknél a még hagyományos-nak mondható tevékenység és a modern gazdálkodás mennyire alapja lehet a baleseteknek, példa az a statisztikai kimutatás, amelyik a halálos üzemi baleseteket a balesetet okozó körülmények sze-rint osztályozza. E szerint 1975-ben a szövetkezeti mezőgazda-ságban összesen 118 halálos baleset volt. Ezek közül 71 traktor-ral, dömperral, vontatóval, lovaskocsival és egyéb járművel volt kapcsolatban, 8-at viszont robbanó, tűzveszélyes, mérgező, maró anyagok okozták.

Már ezekből a számokból is le lehet vonni azt a következte-tést, hogy mind az üzemi balesetek, mind a foglalkozási megbete-gedések területén a szövetkezetek az ipari üzemekhez viszonyítva hátrányosabb helyzetben vannak. A hátrányt fokozza az a körül-mény is, hogy 1975-ben - 1960-hoz viszonyítva, tehát 15 évet át-tekinthetve - majdnem egyharmadára csökkent a mezőgazdasági szövet-kezeti üzemek száma /1960-ban 4.507 mg. tsz., 1975-ben 1.598 mg. tsz./, és a több telephelyű szövetkezeti üzemekben még nehezebbé vált az üzemen belüli konkrét balesetelhárítás, s nem utolsó

sorban a folyamatos munkabiztonsági propaganda.

Az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések elkerüléséhez szükséges tárgyi és személyi feltételek ágazati eltérései mellett szólnunk kell a jogi szabályozás különbözőségeiről is. Csak 1959-ig tekintenénk vissza, mivel akkor jelent meg a mezőgazdasági termelőszövetkezetekre vonatkozó magasszintű átfogó jogszabály: az 1959. évi 7. sz. tvr. /Itt kell megemlítenünk, hogy azért foglalkozunk elsősorban a mezőgazdasági termelőszövetkezetekkel, mert az ipari szövetkezetekben ekkor már lényegében a munkajog szabályai érvényesültek./ A tvr. ugyan meghatározta a szövetkezeti tag alapvető kötelezettségét, amely a termelőszövetkezet közös munkájában való részvétel és az alapszabályban kötelezően előírt számú munkaegység teljesítésében nyilvánult meg, de az egészséges és biztonságos munkafeltételekről, általában a termelőszövetkezet munkáltatói kötelezettségeiről nem rendelkezett. /12. §./ A termelőszövetkezeti tagok üzemi baleset miatti kártalanításánál a tvr. csupán a dolgozók társadalombiztosítási nyugdíjáról szóló - ma már hatályát veszített - 1958. 40. sz. tvr.-re utalt.

Jelentős változás csak 8 év múlva következett be. 1967-ben ugyanis megjelent a mezőgazdasági termelőszövetkezetekről szóló 1967. évi III. sz. törvény. Itt már a termelőszövetkezet munkáltatói kötelezettsége is körvonalazódik abban, hogy "a termelőszövetkezet köteles gondoskodni tagjainak az adottságoknak megfelelő rendszeres és képzettségük szerinti foglalkoztatásáról. /Tv. 58. §. /3/ bek./. A tagokról való gondoskodás címszó keretében pedig azt az egységes alapelvet tükröző rendelkezés fogalmazódik meg, hogy a termelőszövetkezet köteles az egészséges és biztonságos munkakörülményeket és a tagok szociális segélyezését megvalósítani. /Tv. 64. §. /1/ bek./

Az 1971-ben kiadott Szövetkezeti Törvény /1971. évi III. tv./ mindhárom ágazatban egységesítette az egészséges és biztonságos munkafeltételek, munkakörülmények megteremtésére, általában a tagokról való gondoskodásra irányuló alapvető szabályokat. Ismeretes, hogy szó van a Szövetkezeti Törvény közeljövőben történő módosításáról. Az előzetes vita során olyan, már korábban

is hangoztatott nézet előretörésével lehet számolni, hogy a szövetkezeti tag védelme érdekében a munkajogi, társadalombiztosítási szabályozás hatályát minden vonatkozásban ki kell terjesztetni a szövetkezeti tagsági viszonyra, s a szövetkezeti szabályozás során arra csak utalni kell.

A szűkebb témánál maradva, ez azt jelentené, hogy kérdésessé válna pl. a szövetkezeti tagok életének, egészségének, testi épségének megsértésével kapcsolatban keletkezett kártérítési felelősség részletes szabályainak szövetkezeti jogban való fenntartása, s a szövetkezeti jogszabályok csupán hivatkoznának a megfelelő jogszabályokra.

Azon, gondoljuk, nem lehet vitatkozni, hogy az ipari dolgozó és a szövetkezeti tag munka- és egészségvédelmi jogosultságainak azonosaknak kell lenniök, de kérdés, vajon azt az azonos szintet a feltételek, körülmények eltéréseit számba nem vevő, uniformizált és generális jogalkotással vagy éppen a differenciált szabályozásokkal lehet elérni. A jelzett kérdésre alapos elemzés nélkül nem volna helyes kategórikus választ adni. A gyakorlat minden esetre olyan jelzéseket közvetít /pl. az üzemi munka értelmezése, a települési viszonyok befolyásoló volta, a szövetkezeti család és az üzem kapcsolata vonatkozásában/, hogy csak néhányat említsünk meg, amelyek még a feltételek közötti különbségekre épülő, de eredményében azonosságra törekvő differenciált szabályozás létjogosultságát támasztja alá. És ezzel a kérdéssel tulajdonképpen a következő témakörhöz, nevezetesen a szövetkezeti tagok életét, egészségét, testi épségét, egészséges és biztonságos munkakörülményeit biztosító feltételek sajátos vonásaihoz értünk el.

b/ Az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartásának eszköztára széles és bővülő tendenciájú. A szükségképpen absztraháló jog oldaláról szemlélve a szolgálandó célt, elsősorban mégis arra kell választ találnunk, hogy

- milyen biztosítékok állnak rendelkezésünkre, illetve milyen biztosítékokat kell megteremtünk a feltételek állandó szélesítése, azok eredményességének fokozása érdekében

- hogyan lehet a felelősséget növelni a feltételek megteremtésének elhanyagolása, vagy éppen az alkalmazási kötelezettség - szűk érdekből történő - tudatos megszegésének megszüntetése céljából.

Mindezekre a kérdésekre viszont csak akkor tudunk választ kapni, ha az emberekről való gondoskodás e területén viszonylagos pontossággal megfogalmazzuk azokat a kapcsolatokat, amelyek a sajnálatosan jelentkező eredményekben szerepet játszanak. Közvetve a társadalom, közvetlenül a gazdálkodó egység felelőssége általában csak akkor jelentkezik, ha a dolgozó valamilyen termelői kollektívának tagja, s annak érdekében tevékenykedik, illetőleg a gazdálkodó egység a dolgozót foglalkoztatja. Az ilyen jellegű felelősséggel pl. családi kapcsolatokban, egyéni munkavégzés során, vállalkozásoknál, megbízásoknál nem találkozunk. A szövetkezetekben mutatkozó sajátosságok pedig ennél a határnál kezdődnek.

Ismeretes, hogy a mezőgazdasági termelőszövetkezetek szocialista nagyüzemek jelenleg, mégis a szövetkezeti tagok a közös munkát

- szervezeti egység keretében
- földterület megművelésének vállalásával
- vagy a termelőszövetkezet által meghatározott egyéb módon végzik.

Az egyéb módok közé tartozó munkavégzés tipikusan pl.

- a közös vállalkozásban való tevékenykedés
- a háztáji gazdaságban munkamegállapodással vállalt munka.

A felsorolásból is kitűnik, hogy a mezőgazdasági és ipari üzemek közötti különbségek okozói az általában még meglévő eltérő feltételek /körülmények/. Az egész nagy területből kiemelten - akt alításánál fogva - csak egyetlen, speciálisnak mondható, üzemi baleseteket előidézhető mezőgazdasági üzemi tevékenységgel szeretnénk kissé részletesebben foglalkozni. Ez a háztáji gazdaságban munkamegállapodással vállalt munka.

Ebben az évben jelent meg az a jogszabály /19/1976./V.27./ MÉM sz. r./, amelyik kimondja, hogy a mezőgazdasági termelőszövetkezettel kötött megállapodás alapján közös munka teljesítés-

nek kell tekinteni a szövetkezeti tagnak a háztáji gazdaságban - jogszabályi mellékletben meghatározott - állatok tartására, zöldség- és gyümölcsfajták termelésére fordított munkáját. Ezért a munkáért a szövetkezeti tagnak munkanapokat irnak jóvá, amelyeket figyelembe kell venni a szociális juttatásokra, és kedvezményekre való jogosultság megállapításánál is. A szövetkezeti, így különösen a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jogi szabályozás tehát gazdaságpolitikai, gazdasági indítékokra tekintettel a közös munkavégzés körét kiszélesítette.

A közös munkavégzési terület bővítése az eddig sem probléma mentes gyakorlatot tovább bonyolította. Azt nem lehet vitatni, hogy a munkavégzés során jelentkező és a dolgozót ért károsodások kérdésénél - azt akár felelősségi, akár társadalombiztosítási oldalról közelítjük is meg - egy következtetésnek mindig azonosnak kell lenni: ez a dolgozó védelme. A jog a munkavégzés során jelentkező károsodásokat a konzekvenciák alakulására tekintettel is csoportosítja. E csoportosításnak alapja pedig a munkavégzés és a károsodás közötti okozati összefüggés. A szövetkezeti tag károsodása munkáltatói oldalról jelentkező következményeinek is csak olyan mértékben lehet csökkennie vagy megszűnnie, amilyen mértékben mosódik el a dolgozói üzemi munkavégzés és a jelentkező károsodás közötti okozati összefüggés; és ez a tétel a munkáltatói felelősség szempontjából is döntő.

A szövetkezeti közös munka fogalmának bővítése a rehabilitáció, a társadalombiztosítás, a szövetkezeti jog területére egyaránt kihatással van. A legnagyobb problémát azoknak a zavaró körülményeknek a kiszűrése okozza, amelyek elhomályosítják az üzemi munka és a szövetkezeti tag károsodása közötti összefüggéseket.

A kontroll gyakorlásának nehézségei elsősorban nem a rehabilitáció és a társadalombiztosítás területén jelentkeznek /bár a szövetkezet pl. a táppénznek megfelelő betegségi segély kifizetésénél elsődlegesen érdekelt fél/, hanem a szövetkezet felelősségének megítélésében.

A működési kör fogalmának tágítása a munkajogi munkáltatói felelősség alakulására is jelentős mértékben kihat. Foko-

zottabban jelentkezik ez a hatás a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jogban. A termelőszövetkezeti jogi szabályozás szerint - hasonlóan a munkajogihoz - a termelőszövetkezet vétkességre tekintet nélkül köteles megtéríteni tagjának, halála esetén hozzátartozójának azt a kárát, amely a tagsági viszonyból eredő munkavégzési kötelezettségnek /s a továbbiak a lényegesek/ a termelőszövetkezet irányítása vagy ellenőrzése alatt történt teljesítése közben a tag életének, egészségének vagy testi épiségének megsértésével kapcsolatban keletkezett. A szövetkezet akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult tag elháríthatatlan magatartása okozta, illetőleg mentesül a kár ama része alól, amelyet a tag vétkes magatartása idézett elő. /Tv. 90. §. /1/-/2/ bek./

A bírói gyakorlat eddig is "az egész határt" szövetkezeti működési körnek tekintette, nyilván a több központú /telephelyű/ mezőgazdasági termelőszövetkezeteknél és a szövetkezeti gazdálkodás egyes területeit összefogó kooperációknál az a "határ" tovább bővül. Ami a kérdéssel kapcsolatos látóhatár szélesítését illeti, egyrészt új szabályozás látszik indokoltnak, másrészt a felelősség és biztosítás régóta vajdó összekapcsolásának koncepcióját kellene ismételten terítékre tenni.

c/ Az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek következményei orvoslásának szövetkezeti sajátosságai különösen a csökkent munkaképességű szövetkezeti tagok támogatásában, a foglalkozási rehabilitáció alakulásában nyilvánulnak meg legszembetűnőbben.

Az egységessé váló társadalombiztosítási és kártérítési felelősségi szabályozástól főleg a foglalkoztatási rehabilitáció rendezése tér el. Hozzá kell tennünk azonban, hogy a nem egészen 20 éves, jelentős eredményeket felmutató fejlődés nulla pontról indult el, hiszen az első magasszintű szövetkezeti szabályozások ezt a területet még nem fogták át.

Ma is figyelembe kell venni a csoporttulajdonon alapuló szövetkezeti belső öngazdálkodást. A munkaképtelenség, illetőleg csökkent munkaképesség kérdésében ugyanis elsősorban a szövetke-



zet operatív testületi vagy egyedi szervének /a vezetőségnek, illetőleg az elnöknek/ kell állást foglalni. Ezután kerülhet sor a szükséges egészségügyi szakvélemény megszerzésére, majd sérelmes döntés esetén az egészségügyi jogorvoslatra. Így mondhatjuk, hogy a csökkent munkaképességű szövetkezeti tag esetében csak akkor kell az elvégzendő munka mennyiségével kapcsolatosan - egészségügyi miniszteri rendelkezés szerint - az arra kijelölt szerv /rendelőintézet, Munkaképesség Csökkenést Véleményező I. foku Orvosi Bizottság/ szakvéleményét kikérni, ha a szövetkezetnek saját hatáskörében nem sikerült megfelelő munkát biztosítani tagja számára.

A Termelőszövetkezeti Törvény végrehajtási rendelete a munka mértékének megállapításán túl kötelezi a szövetkezetet arra is, hogy a csökkent munkaképességű tagok részére egészségi állapotuknak megfelelő munkát biztosítsanak. Természetesen a csökkent munkaképességet munkaalkalmassági orvosi véleménnyel kell igazolni. A csökkent munkaképességű szövetkezeti tagokról való gondoskodás elismert szabályozása mellett azonban azt is látnunk kell, hogy a végrehajtás, a jelentkező jogviták során bizonytalanság tapasztalható.

A csökkent munkaképességű dolgozók helyzetének rendezéséről szóló jogszabályok hatálya nem terjed ki a mezőgazdasági termelőszövetkezetek tagjaira. /Az ipari tagsági viszonyban lévőkre igen./ Ennek okát a szövetkezeti tulajdoni viszonyokban, a szervezeti struktúra eltérésében, a teherbírás alakulásában lehet keresni. Figyelembe kell venni azokat a speciális vonásokat is, amelyek a szövetkezeti üzem és a szövetkezeti tag háztáji gazdaságának együttműködésében, a szociális támogatásnak a szövetkezeti vagyron terhére is történő megoldásában nyilvánulnak meg; továbbá a mezőgazdasági munka sajátosságait, a munkaerő helyhez /településhez való/ kötődését. Tény azonban az, hogy a csökkent munkaképességű szövetkezeti tagok védelmével kapcsolatos tevékenység szintje meglehetősen alacsony, a vállalati dolgozók helyzete a mezőgazdasági szövetkezeti tagokéhoz viszonyítva lényegesen jobb.

## II.

Feladatunk volt az üzemi balesetek, foglalkozási betegségek orvoslásával kapcsolatosan a szövetkezeti sajátosságok bemutatása, amelyek elsősorban a mezőgazdasági termelőszövetkezetek vonatkozásában nyilvánulnak meg. Jeleztük, szükségképpen még arra sem volt lehetőségünk, hogy az üzemi technikai, igazgatási feltételek, a társadalombiztosítás, a felelősség és a rehabilitáció szövetkezeti kérdéseit felsoroljuk, csupán az aktuális és főleg a megoldásra váró - a szövetkezeti tagokat és a szövetkezet vezetését egyaránt foglalkoztató - kérdésekre utaltunk.

Sajnálatos, hogy a szövetkezetekkel foglalkozó szakemberek számára ez a terület - speciális voltára tekintettel is - nem áll érdeklődésük homlokterébe. Meggyőződésünk pedig, hogy mind az elmélet, mind a gyakorlat számára számtalan fontos és nyitott kérdést kell még megoldani, s nem utolsó sorban aktívabban kell részt venni a szövetkezeti tagok tudatformálásában is.

Befejezésül szeretnénk kibővíteni a már említett gondolatot -, amely olyan igényt fogalmazott meg, hogy az ipari dolgozók és szövetkezeti tagok üzemi balesete és foglalkozási megbetegedése következményeinek orvoslása csak akkor lehet azonos szintű, ha mind a feltételek megteremtése, mind a jogi szabályozás egységes alapelvekre épülve, de differenciáltan történik - oly módon, hogy ehhez nemcsak a társadalom, de a különböző területen dolgozó szakemberek fokozottabb összefogása, a tapasztalatok kicserélése és felhasználása is szükséges. Meggyőződésünk, hogy a kollokvium ezt az igényt eredményesen szolgálja.

Dr. HORKAY LÁSZLÓ a Szakszervezeti Társadalombiztosítási  
Főigazgatóság osztályvezetője:

A társadalombiztosítás feladatai az üzemi balesetek  
és foglalkozási betegségek következményeinek  
orvoslásával kapcsolatban

Az a feladatom, hogy a korreferátum szűkre szabott kere-  
tei között rövid összefoglalót adjak a magyar társadalombizto-  
sítás speciális feladatairól az üzemi balesetek orvoslása te-  
rén, és röviden beszámoljak a magyar társadalombiztosítás bal-  
eseti kártalanítási rendszerének legfőbb eredményeiről, alapel-  
veiről és fejlődési tendenciáiról. Bármennyire csábító mindezek-  
ről társadalmi-gazdasági rendszerünkkel összefüggésben, a kiala-  
kulás és fejlődés menetét nyomon követve beszálni, tudomásul  
kell vennem, hogy erre most nincs mód. Témámat "in medias res"  
kell kezdenem, annyi engedményt téve e tárgyalási módszerrel  
szemben csupán, hogy néhány bevezető gondolatot vessek fel, ezt  
is csak utalásszerűen, a társadalombiztosítás e fontos ágazatá-  
val kapcsolatban.

A bevezető gondolatok után

- a jelenlegi jogi megoldásról,
- a védett személyek köréről,
- a baleseti ellátások fajtáiról,
- a fejlődés két útjáról és az ennek során érvényesült  
elvekről, végül
- a további fejlődés lehetséges irányzatairól kívánok  
szólni.

1. A társadalombiztosítás a szociális biztonság intézmény-  
rendszerének hagyományos, szerves része. Azé a szociális bizton-  
ságé, amelynek megteremtésére a fasizmus ellen küzdő szövetséges  
hatalmak által az 1940-es évek elején elfogadott Atlanti Charta  
együttműködésére szólította fel a kormányokat, és amelynek fej-  
lesztése és segítése - az 1944. május 10-i Philadelphiai Nyilat-

kozat szerint - a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal egyik programadó célja.

A társadalom tagjaként minden embernek joga van szociális biztonságra, jelenti ünnepélyesen - 22. cikkelyében - az emberi jogok 1948. december 10-i egyetemes deklarációja mégpedig - 25. cikkelye szerint - munkanélküliség, betegség, rokkantság, özvegyesség, öregség esetében egyaránt, vagy - ha önhibáján kívül - másképpen elvesztette megélhetése eszközét. Elismerve és nem vitatva a szóban forgó nemzetközi dokumentumok nagy jelentőségét, tisztán kell látnunk azt is, hogy a szociális biztonságról szóló ezeknek a nemzetközi szabályoknak, programoknak és ajánlásoknak tulajdonképpen nem más mint a lenini társadalombiztosítási normák az eszmei alapja és példamutató őse.

A baleseti biztosítás a társadalombiztosításnak a lenini normák szerint is elengedhetetlen tartozéka. Kialakulásának időszaka nagyjából egybeesik a betegségi biztosításával, a társadalombiztosítás általános terjedése során azonban a legtöbb országban megelőzte a többi ágazat bevezetését. Jelenleg a társadalombiztosítás legkiterjedtebb ágazata; alig van a világnak olyan országa, ahol még nem vezették be.

Szerepét, helyét és jelentőségét illetően ki kell hangsúlyozni, hogy a társadalombiztosítás keretében nyújtott baleseti kártalanítás elsősorban s általában az elveszített, az elmaradt kereset jövedelem pótlására szolgál, egyéb feladatokat azonban rendeltetésszerűen ellátni nem képes. Amiből viszont okszerűen következik, hogy a munkajogi kártérítéssel együttesen sem felelhet meg azoknak a követelményeknek, amelyek az üzemi balesetekkel és a foglalkozási betegségekkel kapcsolatban megalapozhatják és teljessé tehetik a széles értelemben vett mindenirányu átfogó szociális biztonságot.

A szociális biztonság különböző rendszereinek alapvetően három aspektusa van: a megelőzés, a jövedelempótlás és a társadalomba való visszavezetés. Témánk szempontjából ez nem más, mint:

- a balesetelhárítás, ideértve az üzemi egészségvédő intézkedéseket is, mint a megelőzés formái és eszközei;

- a társadalombiztosítás keretében nyújtott baleseti kártalanítás, továbbá a munkajogi kártérítés, mint jövedelempótlás formái és eszközei, továbbá
- a különféle rehabilitációs intézkedések, mint a társadalomba való visszavezetés formái és eszközei.

A szociális biztonságnak ezek az intézményrendszerei funkcionális egységben vannak egymással. Valódi rendeltetésüket akkor töltik be igazán, ha mind a jogalkotásban, mind a jogalkalmazásban és a megfelelő szervezeti keretek kialakításánál feltetelezik egymást, és működésükre a komplexitás, a részfunkciók minél tökéletesebb összhangja a jellemző.

A társadalombiztosítás keretében nyújtott baleseti kártalanítás terén elért eredményeink hatásfoka és jövőbeli teendői is ezek szerint csak akkor értékelhetők és tervezhetők helyesen, ha egymagában igen jelentős helye és szerepe mellett is figyelembe vesszük, hogy a baleseti kártalanítás a szociális biztonság egyik területén, a jövedelempótlásnál tölt be funkciót, azonban itt sem mindig kizárólagosan, hanem - az esetek jelentős részében - a munkajogi kártérítéssel együtt.

A korreferátumban - ismételten hangsúlyozva a többi funkció létének és összhangjuknak a szükségességét, - a továbbiakban a magyar társadalombiztosítás baleseti ellátási rendszerével foglalkozom, amelynek az az alkotmányból folyó feladata, hogy anyagi ellátást biztosítson az üzemi balesetek áldozatainak és a foglalkozás különös veszélye folytán megbetegedett dolgozóknak, valamint ezek hozzátartozóinak a társadalombiztosítás intézményrendszerén keresztül.

2. Hazánkban a társadalombiztosítási gondoskodás egész rendszerét 1975. július 1-étől a társadalombiztosításról szóló minisztertanácsi rendelet és a Szakszervezetek Országos Tanácsának az ezekhez csatlakozó, többnyire eljárási kérdéseket rendező szabályzata - egységes szerkezetben és egységes elvek szerint - egyetlen jogszabályrendszerbe foglalta össze. Ez a szabályanyag rendezi a dolgozók, illetőleg a biztosítottak jogait a különféle társadalombiztosítási ellátásokra, így a betegségi és anyasági ellátásra, a családi pótlékra, a nyugellátásra és - ami most

bennünket közelebbről érdekel - a baleseti ellátásra is.

Ugyanattól az időtől életbe lépett az egészségügyről szóló 1972. évi II. számú törvénynek az a rendelkezése, amely szerint a gyógyító-megelőző egészségügyi ellátás, ennek keretében az orvosi vizsgálat és gyógykezelés, a kórházi ápolás, a szülészeti ellátás, a mentőszállítás, a gyógyszer és a gyógyászati segédeszköz, a gyógyfürdő és az egészségügyi ellátás igénybevételével kapcsolatban felmerülő utazási költségek megtérítéséhez való jog - a korábbi társadalombiztosítási megköttöttségek nélkül - minden magyar állampolgárt megillet.

Az egészségügyi ellátáshoz való jog állampolgári joggá nyilvánítása folytán a biztosítottak egészségügyi ellátásáról az új társadalombiztosítási jogszabályok már nem rendelkeznek. Ez a helyzet az üzemi balesettel és a foglalkozási betegséggel kapcsolatos egészségügyi ellátás tekintetében is.

Az üzemi baleset és a foglalkozási betegség alapján szükséges egészségügyi ellátás továbbra is minden időbeli korlátozás nélkül és ingyenesen jár, a különbség mindössze az, hogy az egészségügyi ellátás - kikerülve teljesen a társadalombiztosítási jog szabályozás hatásköréből -, nem biztosítási jogviszony alapján, hanem állampolgári jogként jár.

Az 1975. július 1-től történt új jogi szabályozás sajátja az is, hogy a korábbi megoldástól eltérően, amikor is az üzemi baleseti szabályok a társadalombiztosítási jogban egyrészt a betegség biztosítási, másrészt a nyugdíjjogszabályokban szétszórtnak voltak találhatóak, a baleseti ellátás az új kodifikált anyagban a többi szabályokhoz jól illeszkedő, de mégis önálló, külön fejezetet alkot. Az önálló fejezetben történő szabályozás mind jogalkotási, mind jogalkalmazási szempontból jobban ráirányítja a figyelmet a munka frontján megsérült dolgozókra. Megkönnyíti egyúttal a jogalkalmazóknak és a jogkeresőknek az eligazodást az üzemi baleset, illetőleg a foglalkozási betegség alapján igényelhető ellátásokra vonatkozó szabályokban, ami minden időben fontos szempont.

3. A társadalombiztosítási jogszabályok széles körben biztosítanak baleseti ellátásra jogot. A szabályozásnál a törekvés

az volt, hogy a társadalmilag szervezett munkában részt vevő minden dolgozó kerüljön be a védett személyek körébe, s lehetőleg minden más olyan személy is, aki sajátos körülmények között végezve munkát, szintén ki van téve baleseti veszélynek. E törekvéseknek megfelelően baleseti ellátást a következők kaphatnak:

- a munkaviszonyban álló dolgozók,
- az ipari szövetkezetek tagjai,
- a mezőgazdasági és a halászati termelőszövetkezeteknek, valamint a mezőgazdasági szakszövetkezeteknek a tagjai, továbbá ezeknek a közös munkában részt vevő családtagjai,
- a bedolgozók,
- a megbízás alapján rendszeresen és személyesen munkát végzők,
- az alkalmi fizikai munkát végző személyek,
- a szakmunkástanulók,
- az oktatási intézmények, iskolák és tanfolyamok gyakorlati képzésben részesülő tanulói /hallgatói/,
- az ösztöndíjas aspiránsok és doktorjelöltek,
- a gépjárművezető-képző munkaközösségek tagjai,
- a társadalmi munkát végző személyek,
- a kisiparosok és kiskereskedők,
- a munkaviszonyban nem álló előadóművészek és művészeti oktatók,
- az ügyvédek,
- a munkásőrség nem hivatásos állományú tagjai,
- az önkéntes rendőrök és az önkéntes tűzoltók, valamint a rendőri és a tűzoltói feladat ellátásában közreműködő személyek,
- az időleges munkakötelezettség teljesítésére kirendelt személyek,
- a cséplőgép mellett nem biztosítottként dolgozó személyek,
- a javító-nevelő munkát végző személyek,
- a munkaterápiás gyógykezelésben részesülő elmebetegek és alkoholisták és végül

- a letartóztatottak és azok, akik a szabadságvesztés büntetésüket töltik.

Szolgálati kötelemekkel összefüggő baleset és betegség alapján megilleti baleseti nyugellátás a fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos, valamint továbbbszolgáló állományának a tagjait is. Rájuk azonban nem a társadalombiztosítási, hanem a nyugellátásukat rendező külön jogszabályok vonatkoznak. Hasonló a helyzet a hadkötelesekkel, tehát az első tényleges és a tartalékos katonai szolgálatot teljesítő személyeknél, akiknek a megfelelő baleseti ellátásáról a honvédelmi törvény érdekvédelmi szabályai gondoskodnak.

A felsorolás úgy érezzük önmagáért beszél. Meggyőzően szemlélteti annak a következetes szociálpolitikának vitathatatlanul jelentős eredményeit, amelynek az a célja, hogy üzemi baleset és foglalkozási betegség esetére is széleskörűen megteremtse és továbbfejlessze a szociális biztonságot.

A felsorolásból levonható nyomban az a következtetés is, hogy a társadalombiztosítás sokkal szélesebb körben biztosít anyagi ellátást üzemi baleset és foglalkozási betegség esetére, mint a munkajogi kártérítés intézménye. Az általa védett személyek körének a meghatározásánál ugyanis, de egyéb vonatkozásban is, az a törekvés, hogy hatókörét - a munkajogi felelősségtől függetlenül - minél messzebbre terjessze ki, a balesetek és foglalkozási betegségek által okozott anyagi veszteségek csökkentése, a szociális biztonságnak e területen történő megalapozása érdekében.

4. A társadalombiztosítás keretében üzemi baleset és foglalkozási betegség alapján, tehát baleseti ellátásként a következő juttatások járnak:

- baleseti táppénz,
- baleseti járadék,
- baleseti rokkantsági nyugdíj,
- baleseti özvegyi nyugdíj és végkielégítés,
- baleseti árvaellátás,
- baleseti szülői nyugdíj és
- temetési segély.



Társadalombiztosítási szempontból üzemi az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben, vagy azzal összefüggésben, illetőleg munkába menet vagy onnan lakására /szállására/ menet közben, továbbá ha társadalmi munka végzése során, ugyyszintén ha keresőképtelenségének vagy rokkantságának az elbírálása céljából elrendelt orvosi vizsgálaton történt megjelenésével összefüggésben érte.

A munkajogi kártérítés szempontjából releváns "munkaviszony keretében" történt baleset és a társadalombiztosítási szempontból irányadó "üzemi baleset" fogalma nem azonos. Az utóbbi tágabbkörű. Az eltérések részletezése és az üzemiség fogalmának elemzése nélkül ezen túl mindössze azt kívánom hangsúlyozni, hogy a dolgozó gondatlansága, az a körülmény, hogy a baleset bekövetkezését vigyázatlanságával, hibás magatartásával előmozdította, esetleg saját maga idézte elő - a szándékosság esetét leszámítva -, a baleseti ellátásra való jogosultságot nem érinti, és az ellátás összegét csökkentő tényezőként sem jöhet szóba.

A baleseti ellátásra jogot adó foglalkozási betegségeket a társadalombiztosítási jogszabályok jegyzékbe foglalva, taxatív felsorolják. E betegségek alapján - a szilikózishoz fűződő néhány előnytől eltekintve - ugyanolyan feltételekkel és összegben jár baleseti ellátás, mint üzemi baleset alapján.

Baleseti táppénz annak jár, aki az üzemi balesettel összefüggő és gyógykezelést igénylő egészségi állapota miatt vagy a szükséges gyógyászati segédeszközi hiányában munkát végezni nem tud. Időbeli korlátozás nélkül mindaddig jár, amíg az említett körülmények fennállnak, vagyis amíg a sérült az üzemi baleset következtében keresőképtelen.

A baleseti táppénz annál, aki legalább két éve megszaki-  
tás nélkül biztosított, a napi átlagkereset 75, egyéb esetben 65 százaléka.

A baleseti táppénz ezek szerint, szemben a baleseti járadékkal, valóban kereset-, jövedelempótló ellátás. Keresetvesztés hiányában táppénz nem jár. Hiányossága, hogy ennek a rendeltetésnek csak ugyanolyan mértékben tesz eleget, mint a bár-

milyen betegség által okozott keresőképtelenség alapján járó /betegségi/ táppénz, vagyis teljes reparációt nem biztosít. Az a feladat tehát, hogy a baleseti táppénzzel nem fedezett kár is megtérüljön, a munkáltatói - esetleg csak részarányos anyagi felelősségtől függő - kártérítés intézményére hárul. Az üzemi balesetek által okozott károk teljes értékű anyagi orvoslása ezért keresőképtelenség esetén csak akkor tekinthető majd megvalósultnak, ha a baleseti táppénz mértéke a jelenlegi 65, illetőleg 25 százalék helyett egységesen 100 százalék lesz, mégpedig függetlenül attól, hogy a munkáltató a baleset bekövetkeztéért munkajogilag vagy a társadalombiztosítási szabályok szerint felelősé tehető-e vagy sem.

Eltérő a megoldás a baleseti járadék tekintetében. A sérültet ugyanis járadék akkor illeti meg, ha a baleset-okozta munkaképesség-csökkenése 15 százaléknál több, de rokkantságot nem okoz. /Utóbbi esetben ugyanis nem járadék, hanem baleseti rokkantsági nyugdíj illeti meg a sérültet./ A járadékra jogosultság ezek szerint - a munkajogi és a polgári jogi kártérítéssel szemben - független az anyagi kártól, vagyis attól, hogy a sérült keresete csökkent-e a baleset előttihez képest. A járadékra jogosultságot tehát a baleset által okozott, 15 százalékot meghaladó munkaképesség-csökkenés egymagában megalapozza. Ebből következőleg a járadékigény elbírálásánál a sérült baleset utáni keresetét nem kell vizsgálni, a jogosultság tekintetében egyedül a munkaképesség-csökkenéssel kapcsolatos orvosi értékelés az irányadó. Nincs jelentősége annak sem, hogy a sérült munkajogi kárenyhítési kötelezettségének eleget tett-e, vagy sem.

A baleseti járadék összege egyébként egyrészt az orvosilag megállapított munkaképesség-csökkenés fokától, másrészt a balesetet megelőző egy éven belül elért keresetnek a havi átlagától függ;

- 16 - 25 százalékos munkaképesség-csökkenés esetén a havi átlagkereset 8 százaléka,
- 26 - 35 százalék között 10 százaléka,
- 36 - 49 százalék között 15 százaléka, míg
- 50 - 66 százalék között a havi átlagkereset 30 százaléka.

A baleseti rokkantsági nyugdíj intézménye hazánkban, amint ezt az ellátás neve is mutatja, nemcsak kártalanítási feladatokat tölt be, hanem egyúttal a nyugdíjét is. Hasonló a helyzet a hozzátartozói baleseti nyugellátások tekintetében is. Annak illusztrálására, hogy ez nemcsak jogilag van így, hanem gyakorlatilag is, mindössze egyetlen összehasonlítást kívánok tenni. Eszerint, amíg az új társadalombiztosítási törvény alapján a múlt évben megállapított öregségi nyugdíjak összegének átlaga alig haladta meg az országos átlagkereset kétharmadát, a baleseti rokkantsági nyugdíjak és a keresetek országos átlaga azonos volt.

A baleseti rokkantsági nyugdíjban a reparációs vonások következetesebbek, mint a baleseti járadéknál. A sérültet ugyanis balesetokozta rokkantsága ellenére csak akkor illeti meg, ha rendszeresen nem dolgozik, vagy pedig ha keresete lényegesen kevesebb a balesetét megelőző keresetéhez képest. E feltételek hiányában baleseti rokkantsági nyugdíj helyett a havi átlagkeresetének 30 százalékát kitevő, tehát a legmagasabb foku baleseti járadékra jogosult.

A baleseti rokkantsági nyugdíj összege a rokkantság fokától, a szolgálati idő tartamától és a havi átlagkeresetétől függ. Amíg tehát a baleseti ellátások egyik jellemzője, hogy a jogosultságnak sem meghatározott előzetes biztosítási vagy szolgálati idő nem feltétele, a baleseti rokkantsági nyugdíj összegében, s ezáltal a hozzátartozók nyugellátásában is, a végzett munka ideje, a szolgálati idő figyelembe vétele folytán, már kifejezésre jut.

Ennek megfelelően a baleseti rokkantsági nyugdíj összege - a rokkantsági nyugdíjrendszerekben szokásos hármas kategorizálás szerint -

- a rokkant, de nem teljesen munkaképtelen esetében a havi átlagkereset 60 százaléka,
- a teljesen munkaképtelen, de nem magatehetetlen esetében a havi átlagkereset 65 százaléka,
- a mások gondozására szoruló, magatehetetlen sérült esetében pedig a havi átlagkereset 70 százaléka.

A nyugdíj összege a szolgálati idő minden éve után a havi átlagkereset 1 - 1 százalékaival emelkedik, az átlagkeresetnél azonban több nem lehet.

Mindezek kellően érzeltetik, hogy a baleseti rokkantsági nyugdíj intézménye, különösen ha figyelembe vesszük, hogy nyugdíjfolyósítási szabályaink lehetőséget adnak a nyugdíjasként történő foglalkoztatásra is, az esetek jelentős részében teljesértékű anyagi reparációt biztosít.

A hozzátartozók baleseti ellátásánál általában a nyugdíjakra vonatkozó rendezési elvek érvényesülnék. Két vonatkozásban azonban jelentős eltérés van. Nevezetesen a nyugdíj összegét illetően és abban, hogy a halálosvégű üzemi baleset alapján az özvegyi nyugdíj az özvegyen maradt nőnek életkorától, egészségi állapotától és az eltartásban lévő kiskorú gyermekek számától függetlenül jár. A baleseti állandó özvegyi nyugdíjra jogosultságot nem befolyásolja az sem, hogy az özvegy dolgozik-e, van-e kereső foglalkozása. A munkajogi és a polgári jogi kártérítési kritériumoknak tehát itt szerepük nincs.

5. E rövid ismertetésből is kitűnően az üzemi balesetek orvoslása terén a társadalombiztosításnak az a legfontosabb speciális feladata, hogy minél szélesebb körben biztosítson alapellátást a baleseti sérülteknek és hátramaradt hozzátartozóiknak, mégpedig a károkozó felelősségére tekintet nélkül. A társadalombiztosítás ezzel széleskörű kárelosztási funkciót lát el, társadalmi, illetőleg állami teherré téve az üzemi balesetek károsultjai anyagi kárának a jelentős részét. A fennmaradó kárt jelenlegi jogunk szerint vagy a károsult maga viseli, érvényesül tehát a "casus nocet domine" elve, vagy pedig a károkozó a kártérítő felelősség szabályai szerint.

A szociális biztonság követelménye abba az irányba hat, hogy szélesítsük tovább a társadalombiztosítással védett személyek körét, ugyanakkor emeljük a baleseti ellátások színvonalát, vagyis a kár egyre nagyobb hányadát vonjuk be a társadalmi méretű kárelosztásba.

Társadalombiztosításunk eddigi egész története azt mutatja, hogy annak mindegyik területén, így a baleseti ellátásokat

illetően is, a fejlődésnek mind a két útját jártuk.

Mondhatni nem volt olyan tervperiódus, amelyben ne tétünk volna valamit a baleseti biztosítás, illetőleg a baleseti ellátásra jogosultak körének a kiterjesztése érdekében és ellátásuk színvonalának az emelésére. Mindezek az intézkedések összhangban voltak társadalmi-gazdasági fejlődésünkkel és megfeleltek annak a most már törvényi formában is rögzített alapelvnek, amely szerint hazánkban "az üzemi baleseti sérültek és hozzátartozók fokozott gondoskodásban részesülnek."

Továbbra is törekednünk kell a munka szerinti elosztás elvének és a szociális biztonság követelményeinek minden irányu és egyidejű figyelembevételére baleseti kártalanítási rendszerünkben. A reparáció elvének a korábbinál következetesebb érvényre juttatása is fontos szempont lehet, különösen, ha a szakmai, a foglalkozási rehabilitáció hazánkban minden területen és szinten éleven gyakorlattá válik.

Az ellátások színvonalának további javításánál fokozottan figyelemmel kell lennünk ennek a munkajogi kártérítésre gyakorolt hatására s e hatás esetleges nem kívánatos következményére. Annak arányában ugyanis, ahogyan emelkedik a társadalombiztosítás terhére fizethető baleseti ellátások színvonala, szűkül a munkajogi kártérítés hatóterülete, s ezzel együtt gyengül a munkajogi felelősség főfunkciója: prevenció hatása, a balesetektől visszatartó ereje.

A munkáltatónak a társadalombiztosítással szembeni megtérítési /regressz/ felelőssége - nem a volumenét vagy hatékonyságát, hanem ennek a felelősségnek célszerű és jelenlegi jogi határait nézve - jóval korlátozottabb, mint a munkajogi kártérítő felelőssége. Ha a munkáltató felelősséggel tartozik a társadalombiztosítás keretében járó baleseti ellátásokért, az esetek túlnyomó részében a munkajogi felelősség alól sem mentheti ki magát. Munkajogi kártérítő felelőssége viszont távolról sem jelent egyet megtérítési /regressz/ felelősségével. Utóbbi ugyanis csak akkor jöhet szóba, ha a baleset annak következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálynak vagy óvóintézkedésnek nem tett



eleget. Amíg az e téren bekövetkezett mulasztás elengedhetetlen feltétele a megtérítési felelősségnek, a munkáltató kártérítő felelőssége a károsulttal szemben ilyen mulasztás, illetőleg annak bizonyítása nélkül is fennáll.

A munkáltató kettős - munkajogi és társadalombiztosítási /regressz/ - felelőssége esetén ezek szerint a reparációs szempontoknak a társadalombiztosításban történő fokozott érvényrejuttatása, a prevenció oldalát nem gyengíti. Az utóbbi attól függetlenül fejtheti ki hatását, hogy az eredeti, az első kárelosztásban mekkora szerephez jut a társadalombiztosítás és mekkorához a munkajogi kártérítés. Hiszen a kárelosztás második menetében - a regresszigény érvényesítése folytán az eredetileg társadalmi teherként jelentkező baleseti ellátás is, végső soron tehát az egész baleseti kár felelőse és viselője a mulasztó lesz. A munkáltató kettős felelőssége esetén ezért annak, hogy a társadalombiztosítási ellátások színvonalát tovább emeljük, prevenció akadályja nincs, ugyanakkor feltétlenül kívánatos a sérültek szempontjából, hiszen követelésük így egyszerűbbé, gyorsabbá és biztonságosabbá válik.

A társadalombiztosítási reparációs törekvések nem ütköznek prevenció akadályokba ott sem, ahol a károkozó kártérítő felelőssége akár a védett személyek körénél fogva, akár egyéb okból, például azért, mert a felelősség alól ki tudja menteni magát nem jöhet szóba.

Más a helyzet a kárelosztásnak abban a sávjában, ahol kártérítő felelősség van, regressz-felelősség azonban nincsen. A társadalombiztosítási ellátások színvonalának a további javítása, végső soron alapellátás helyett teljes értékű reparáció biztosítása - kizárólag társadalmi alapokból - ezen a területen egyet jelentene az anyagi felelősség prevenció elemének a felszámolásával, a balesetek elleni társadalmi védekezés hadállásának teljes feladásával. Idáig nyilván nem juthatunk el. Ugyanakkor nem mondhatunk le a baleseti ellátások fejlesztésének igényéről és arról sem, hogy ebből egyenlő jogok szerint, tehát továbbra is a kártérítő felelősségtől függetlenül része-

sítsünk mindenkit. Kétségtelen azonban, hogy az ellátások színvonalának a fejlesztésénél ezekre a hatásokra fokozottan ügyelnünk kell.

6. További fejlődésünk irányait vizsgálva, egyelőre nyilván még mindig két utat kell járnunk. Törekednünk kell a társadalombiztosítási baleseti védelem még általánosabbá tételére s ugyanakkor a baleseti ellátások fejlesztésére.

Az előbbi feladat elsősorban azokra irányítja a figyelmet, akik munkaviszony keretében dolgoznak, s a társadalombiztosítás még sem terjed ki rájuk, mint például a háztartási alkalmazottak egy része, vagy pedig nem jogosultak a társadalombiztosítás mind a négy fajta ellátására, köztük a baleseti ellátásra, mint például a külföldön munkát vállaló személyek. Az utóbbi körben ugyanis a kérdés megnyugtatóan csak arra az esetre megoldott, ha a baleset olyan szocialista országban végzett munka közben éri a dolgozót, amellyel kétoldalú társadalombiztosítási, illetőleg szociálpolitikai egyezményünk van.

Az ellátások színvonalának az emelése érdekében úgy tűnik, hogy elsősorban a baleset következtében keresőképtelen betegek anyagi ellátását lenne indokolt tovább javítani, a baleseti táppénz mértékének a felemelésével, kellően mérlegelve a munkáltatói felelősség s ezen belül a prevenció elem megőrzésének a szükségességét. További feladatunk a nyugdíjjellegű baleseti ellátások vásárlóértékének a biztosítása és az alacsony összegű baleseti nyugellátásban részesülők helyzetének a javítása. Ez utóbbi célkitűzések - a nyugdíjasok életkörülményeinek javítását célzó intézkedések keretében - szerves részét képezik életszínvonalpolitikánknak, pártunk XI. kongresszusa határozatának és népgazdaságunk V. ötéves tervének is.

Dr. RÓZSA JÓZSEF a Munkaügyi Minisztérium főosztályvezetője,  
a közgazdaságtudományok kandidátusa:

A csökkent munkaképességgel összefüggő általános  
és foglalkoztatáspolitikai kérdések

Hazánkban a csökkent munkaképességű dolgozók számát több százezer főre becsüljük. A hatékony szakmai rehabilitáció elősegítésére a Minisztertanács közel 10 évvel ezelőtt egy keretrendeletet adott ki. Az azóta eltelt 1 évtized tapasztalatai sok tekintetben nem kedvezőek. A foglalkozási rehabilitáció előrevitele terén minőségi változást sajnos nem tudtunk elérni. Tapasztalataink szerint a szocialista országok egy részében a foglalkozási rehabilitáció személyi és tárgyi feltételeinek megteremtésében előbbre tartanak, igyekszünk tőlük átvenni hasznosítható tapasztalataikat.

A magyarországi munkaerőhelyzet a korábbinál fokozottabban sürgeti a foglalkozási rehabilitáció generális megoldását, és ezzel a munkaerő kínálat növelését. Ebben az évben a Munkaügyi Minisztérium, az Egészségügyi Minisztérium, valamint a SZOT kidolgozza a szakmai rehabilitáció távlati fejlesztési tervét.

A kérdés tehát a magyar fél számára rendkívül időszerű és sok vonatkozásban megoldatlan. Ezért is örültünk a nemzetközi szinpoziumnak, amitől tulajdonképpen problémáink megoldásához segítséget is vártunk. Természetesen világos előttünk, hogy a hazai problémákat nekünk, magunknak kell megoldani. A baráti országok tapasztalatainak hasznosítása elősegitheti ezt a folyamatot.

Szervezeti kérdésekről csak annyit bocsájtanék előre, hogy a Munkaügyi Minisztériumban működik egy Szociálpolitikai Főosztály, melynek feladata a foglalkozási rehabilitáció javítása. A témához létrehoztunk egy társadalmi fórumot is, hosszabb ideje működik a Magyar Rehabilitációs Társaság foglalkozási rehabilitációs szekciója. Mint a Szociálpolitikai Főosztály vezetője



és mint az előbb említett szekció elnöke szeretném Önökkel ismertetni az alábbi kérdéseket.

- A rehabilitáció általános kérdései,
- A foglalkozási rehabilitáció,
- Speciális munkahelyek,
- A jogi szabályozás hatékonysága,
- Összefoglalás.

#### A rehabilitáció általános kérdései

Bevezetésül néhány szót a rehabilitáció-szó eredeti és modern értelmezéséről.

A rehabilitáció szó a XVIII. században került használatba és az érintett egyén eredeti állapotába való visszahelyezését jelentette - főleg jogi és morális értelemben. Természetesen mi átvitt értelemben, az egészségében károsodott /baleset, vagy betegség miatt/ vagy más egyéni körülmény miatt hátrányos személyek testi és lelki helyreállítását értjük rehabilitáció alatt. A rehabilitáció akkor sikeres, ha a munkára való alkalmassággal együtt visszaállítja az illető helyét a családban és a társadalomban is. Az előadás további részében elsősorban az egészségükben károsodott egyének, az un. csökkent munkaképességű rétegek problémáiról lesz szó.

Hosszu és összetett folyamat a rehabilitáció, melyben csak mesterségesen választható szét az orvosi, a foglalkozási és a szociális terület. Kik szorultak tehát rehabilitációra?

Mind az eredeti, mind a modern értelmezésből következik, hogy azok, akik valamit elvesztettek; pl. valamelyik végtagjukat baleset következtében, vagy esetleg születési okból elvesztették látásukat, ill. olyan belszervi, idegrendszeri - többnyire idült - megbetegedésben szenvednek, melyek teljesen nem gyógyíthatók, és a betegség következtében valamilyen mértékű funkciócsökkenés következik be. Az orvosi rehabilitáció alap gondolata abból indul ki, hogy az előbbieken példaszerűen említett valamennyi súlyos és végleges egészségkárosodás esetében a megmaradt funkciók összessége még mindig sokkal több, mint a betegség következtében elvesztett betegség száma. Azt kell tehát figyelem-

be vegyük, ami éppen megmaradt és ezekre a képességekre kell felépítenünk minden rehabilitációs kísérletet. Természetesen az orvosi szemlélet is változik.

Az elveszett képességek összessége okozhat állandó rokkantságot és magával vonhat jogos járadékot is, de az esetek nagy részében ez a járadék az egyénért folytatott fáradozások és egészségügyi kísérletezések feladását jelenti. Ezzel szemben a megmaradt képességek számbavétele után azok kifejtésztése, a hiányzók helyett a megmaradt izmok tréningje meghatározott területen újból teljes mértékűvé teheti az embert. Ez a rehabilitáció orvosi feladat. Mindez akkor teljes mértékű, ha a rehabilitált akár eredeti munkakörében, akár más munkaterületen teljes értékű munkát végezhet. Természetesen lehet, hogy csak otthoni munkára lesz alkalmas, akár mint bedolgozó, akár mint háztartásvezető. Lehet, hogy csupán önellátóvá tudjuk tenni, de így sem szorul ápolásra, gondozásra és nem lesz terhére a családtagoknak.

Az orvosi rehabilitáció tehát akkor is nagyon fontos funkciót tölt be, ha nem tudja a feltételeit biztosítani a munkavégzésnek, a társadalmilag szervezett munkában való részvételnek.

A foglalkozási rehabilitáció az általános rehabilitációs tevékenység keretein belül ma még nem kapta meg a megérdemelt rangját. A tudományosan is elismert megelőzés, a látványos hatású gyógyítás, a sokszor még látványosabb sebészeti tevékenység nagy társadalmi presztízsnak örvend. Kevéssé mondhatjuk ezt el az előbbi folyamatokat követő foglalkozási és szociális rehabilitációról.

A nagyfoku technikai fejlődés, a századunkat sújtó világháborúk, a felgyorsult élettempó egyre sürgetőbbé tette és teszi az általános rehabilitációt. G. Harlem, a Nemzetközi Rehabilitációs Társaság korábbi elnöke korunk fejlődési jellemzőiből arra a következtetésre jutott, hogy a legjobban iparosított államok társadalmi szerkezetében a következő arányok alakultak ki. A lakosság 50 %-a túl fiatal, vagy túl öreg lesz ahhoz, hogy a termelő munkában részt vegyen, a megmaradt 50 %-on belül 20-25 % végez produktív munkát, elemzésében 10-15 %-ra becsüli azok számát, akiket különböző betegség-eredet, vagy baleset miatt csak

akkor tudnak foglalkoztatni, ha részben átalakítják funkcióikat, részben ennek megfelelő munkahelyeket alakítanak ki számukra.

A rehabilitációnak ezt a fázisát, a termelő munkába történő beintegrálódást nevezzük közelebbről foglalkozási rehabilitációnak. A kalsszikus kosárfonás, kefekötés mellett a leg-egyszerűbb és üzemeink által gyakorolt módszer az un. könnyebb munkakörbe történő áthelyezés /portásnak, őrnek stb./. Természetesen ezek a munkakörök nem igényelnek különösebb szakképzettséget, viszont a szakképzettek részére sem tartalmilag, sem szociális szempontból egyáltalán nem vonzóak. Mindezek igényelték, hogy a foglalkozási rehabilitációt szélesebben értelmezzük, a megoldást ne szakmai kompromisszumok útján szorgalmazzuk.

A jól megoldott orvosi rehabilitáció és az eredményes foglalkozási rehabilitáció sem biztosíték arra, hogy a rehabilitált újra megtalálja helyét a szűkebb és tágabb értelemben vett közösségben. Itt van nagy szerepe a kollektívának. Ha a rehabilitáltakat az üzemben a munkatársak nem segítik különösen, a rehabilitáció eredménytelen. Döntő szerepe van az emberek előítéletének is. Üzemlátogatásaink során tapasztalhatjuk, hogy a rehabilitált dolgozóktól az egészséges dolgozók egy része óvakodik, fél. Különösen tapasztalható ez teljesen kigyógyult, volt tüdőbetegek szociális beilleszkedésénél.

További súlyos és paradox ellentmondással kell a társadalomnak megküzdenie. A múlt század végén kialakult felfogás az volt, hogy a rokkant képtelen bármilyen munkára és egész életén át a közösséget terheli. A XX. században ezt a segítséget többnyire intézményesített járadék képviseli.

Ez a biztosítási védelem, ill. szocialista társadalomban a magasfokú szociális biztonság egyes konkrét esetekben gátlólag hat a foglalkozási rehabilitációra. Tőkés országokban figyelték meg, hogy akik nem részesülnek a biztosítási védelemben, azok hamarabb estek át a foglalkozási rehabilitáción mint a biztosítottak. Sok orvos kifejtette, hogy a rehabilitációhoz feltétlenül szükséges a beteg aktív közreműködése, és ez csak akkor fokozható, ha nagyobb lenne a különbség a nyugdíj és a rehabilit-

függő befizetését követő jövedelem között, ez utóbbi javára. De az első pillanatra talán antiszociális felfogás, végülis az egész társadalom, de az egyes beteg érdekét is jobban szolgálja. A beteg részéről gyakori a félelem, hogy a gyógyulás, az eredményes rehabilitáció a korábbi baleseti járadék elvesztését jelenti. A gyakorlat azt mutatja, hogy az egészségre, a megmaradt funkció fejlesztésére irányuló akarat alig lelhető fel ott, ahol a nyugdíjra való törekvés nyilvánvaló.

Ha pl. az üzemi balesetet szenvedett dolgozó rokkant nyugdíjassá válik, mert munkaképességének 66 %-át elvesztette, akkor ma az történik csupán, hogy anyagilag kártalanítják az őt ért veszteség miatt. Azt már nem vettük figyelembe, ami emberi értékeiből és képességeiből megmaradt és ami hasznosítható lenne, ha szakszerű komplex rehabilitációban részesülne. Már az orvosi rehabilitáció időszakában meg kellene kezdeni a sérült előkészítését az új életre és ez nemcsak szociális jellegű feladat, hanem komplex megoldást igényelne. A kórházi ágyakon folytatott beszélgetések tanulságai szerint a munkaképes sérültek igenis keresik foglalkoztatási lehetőségeiket, még a legsúlyosabban sérültek is.

Amennyiben a szociális intézkedések oldaláról vizsgáljuk a kérdést, akkor a hazai gyakorlat Európa élvonalába tartozik. Ha viszont arra gondolunk, hogy a jelenlegi nyugdíjrendszerünkben a domináns tényező a munkaképesség elvesztésének %-os mértéke, és hogy lemondunk a szakmai rehabilitációról, akkor ezzel megteremtjük ugyan a szociális biztonságot, de mégsem szolgáljuk teljes mértékben az egyén és a társadalom érdekét.

A sérültek és betegek személyes és szociális beilleszkedésének megoldása túlnő az orvosi és szociális feladatkörön. A mentális zavarok kialakulásának megakadályozása, a megmaradt képességek és a felnőttkorra felhalmozott szakmai tudás hasznosítása csak szakszerű segítséggel valósulhat meg. Mivel a korlátozott munkaképességű ember esetében bekövetkezett biológiai funkció-változás általában maga után vonja a csökkenő munkaintenzitást, ezért súlyosabb esetekben szükségszerűvé válik a pártfogás, ill. a munkahelyek adaptálása. Így a csökkent mun-

kaképességük teljes vagy megközelítően teljes értékű munkát tudnak végezni.

### Foglalkozási rehabilitáció

Különféle betegségek, vagy balesetek idézhetnek elő rokkantságot. Az esetek nagy többségében azonban megfelelő kezelés után a paciens teljesen felgyógyul és visszanyeri korábbi munkaképességét. Ebben az esetben a rokkantság csupán időleges volt, az orvosi rehabilitációval befejeződött a rehabilitációs eljárás. Más esetekben azonban, amikor egy személy csonkulásos balesetet szenved, megvakul, vagy szivbeteggé válik, fennáll a tartós rokkantság esete, amely állapot a munkaképes korban levő embert élete végéig elkísérheti. Azoknak, akik ilyen esetben a rehabilitációval és a munkábaállítás problémáival foglalkoznak, figyelembe kell venniük a rokkantság jellegét, /ill. a betegség természetét/, és annak a szakmai képességekre gyakorolt hatását. A tapasztalat szerint a rokkantság, ill. a tartós munkaképességcsökkenés között különbséget kell tenni. Vegyük például egy bizonyos életkorú könyvelő példáját, akinek jobb alkarját gépkocsibaleset következtében amputálták. Az orvosok a munkaadó és a rehabilitációval foglalkozó szakemberek úgy ítélték meg, hogy ez az ember már nem képes könyvelési feladatot ellátni. A megállapítást a könyvelő elfogadta, tudomásul vette, hogy kézbesítő munkára osztják be. Néhány hónap alatt azonban balkezessé vált és a jobb karjára készült művégtag segítségével korábbi könyvelési munkáját tökéletesen el tudta végezni.

A rokkantság nyilvánvalóan fennáll, anélkül azonban, hogy ez tartós munkaképességcsökkenést idézett volna elő. Az előbbiek alapján azt mondhatjuk, hogy munkaképességcsökkenés abban az esetben következik be, ha a fogyatékosná vált dolgozó:

- képtelen megfelelően ellátni régi foglalkozását;
- eredeti foglalkozásának gyakorlása közben a további egészségi károsodás lehetőségei fennállnak;
- mások biztonságát veszélyezteti;
- ha e foglalkozás gyakorlása súlyosabbá teheti fogyatékoságát.

Hogy valamely rokkant szakmai szempontból csökkent munkaképességű-e vagy sem, azt csak alapos vizsgálat eredményeként tisztázhatjuk. Az elemző vizsgálat egyrészt arra irányul, hogy feltárják azokat a fiziológiai változásokat, amelyek a sérülésből adódóan korlátozzák a munkavégzést, másrészt a megváltozott munkaképességű dolgozó fizikai adottságainak megfelelő adaptációját érinti.

Az előbbi példa is rávilágít, hogy mennyire szükséges a rokkant dolgozó megmaradt munkaképességének teljes ismerete, és annak megfelelő értékelése.

A munkaadó, mérnökök és más üzemi szakemberek - orvosi képzettség hiányában - nem határozhatják meg azokat a határokat, amelyek biológiai, ill. fiziológiai jellegűek. Éppen ezért csak szakorvos véleménye lehet mérvado munkaképességsökkenés esetén az elfogadható fizikai megterhelés jellegéről és mértékéről. Az orvos szerepe az, hogy véleményt mondjon a rokkant szellemi és fizikai állapotáról, munkaképessége jellemzőiről és korlátairól. Ebből kiindulva válik lehetségessé olyan munkahelyi és munkaköri kategóriák meghatározása, amelyek elvileg megfelelnek a korlátozott munkaképességnek. Sohasem szabad azonban szem elől tévesztetni, hogy bár a képességek is alakíthatók, nagyobb mértékben a munkát kell az érdekelt személy képességeihez idomítani.

Meg kell követelni az orvosoktól, hogy a munkával összefüggő meghatározott funkciók elvesztése esetén ne csak olyan ajánlatot tegyenek, amely szerint a dolgozót könnyebb munkakörbe kell helyezni, hanem a dolgozó megmaradt funkcióinak ismerete alapján ennél konkrétabb javaslattal kell élniök. Meg kell mondaniok az orvosoknak, hogy az illető személy milyen pályán, milyen foglalkozási területen tud teljes értékű munkát nyújtani. Ezekhez az orvosi javaslatokhoz kell kapcsolódni az átképzésnek, ill. továbbképzésnek.

A korlátozott munkaképességű fiatal korosztályok szakmunkásképzését nemrég szabályozta a munkaügyi miniszter. Az ilyen fiatalok 25 éves korig szakmunkásképző iskolákban és speciális intézetekben /egészségügyi, szociális ill. gyógypedagógiai intézetekben/, sajátos feltételek mellett tanulhatnak szakmát.

Tapasztalataink szerint jóval több ilyen típusu képzőintézményre lenne szükség.

A fentieken túlmenően a helyi tanácsok munkaügyi szakigazgatási szervei meghatározzák azokat a munkaköröket, amelyek csak csökkent munkaképességű dolgozókkal tölthetők be. A tapasztalat szerint ez a szabályozás nem elég hatékony, a csökkent munkaképességű dolgozók részére fenntartott munkahelyeken sokszor teljesen egészséges embereket is foglalkoztatnak, ill. sajátos módon kibővítik a csökkent munkaképességű dolgozók fogalmát /munkahelyezési szempontból a kategóriába sorolják a többgyermekes nőket, egyedülállókat, stb./.

Gyakorlatilag megoldatlan kérdés a 25 évesnél idősebb, tehát felnőttkori rehabilitálandó szakmai átképzése. Hazánkban mindössze egy ilyen intézmény működik a Fodor József Áll. Szanatórium keretében és most tettünk kísérletet arra, hogy további szakmunkásképzős iskolák indítsanak ilyen kurzusokat. Mivel realisan számolnunk kell a megváltozott munkaképességű dolgozók létszámának növekedésével, megítélésünk szerint szervezettebb módon kell a korszerű szakmai rehabilitáció feltételeit megteremteni.

Meggyőződésem, hogy a szórványosan tapasztalható felnőttkori dolgozó átképző tanfolyamaitól függetlenül előbb-utóbb létre kell hozni területenként rehabilitációs szakképző centrumokat. Elsősorban azokon a területeken, ahol a legnagyobb számú megváltozott munkaképességű él.

### Speciális munkahelyek

A munkaképes korban lévő csökkent, vagy korlátozott munkaképességű dolgozók mintegy 90 %-át eredeti vállalatuk foglalkoztatja, ezért a szakmai rehabilitáció megvalósítása az esetek túlnyomó többségében a teljesen egészséges termelőközösségeken belül történt.

A súlyosabb testi, vagy szellemi fogyatékosok, rokkantak és a keresetkiegészítésre igényt tartó idősebb emberek azonban nem mindig alkalmasak ill. képesek arra, hogy korábbi üzemiükben

dolgozzanak. Így már évtizedekkel ezelőtt jogos igényként merült fel, hogy az állami szervek biztosítsanak olyan speciális munkalehetőségeket és munkahelyeket, ahol a fogyatékosok válhatnak dolgozók munkaképességüknek megfelelő munkát végezhetnek.

A termelés jellege, valamint a megváltozott munkaképességű dolgozók fizikai és szellemi adottságainak megfelelően a gépipari és könnyűipari ágazaton belül a tanácsi és szövetkezeti ipar felelt meg leginkább a foglalkoztatási követelményeknek. A munkalehetőséget egyrészt üzemi szervezésben, többnyire csökkentett munkaidővel valósították meg, másrészt a legsúlyosabb fogyatékosokat bedolgozóként foglalkoztatták. Az otthon végzett bedolgozói munka mind a rehabilitáltak, mind a vállalatok és szövetkezetek szempontjából ésszerű.

Hazánkban a felszabadulás után fokozatosan valósult meg a csökkent munkaképességű dolgozók szervezett foglalkoztatása. A különböző munkaügyi, egészségügyi és pénzügyi rendelkezések növelték a vállalatok és szövetkezetek érdekeltségét és felelősségét e témakörben. Az utóbbi években megjelent rendelkezések közül kiemelendő a szabályozásnak egyik eleme. Ez ugyanis valamennyi vállalat és szövetkezet részére 1976. évtől lehetővé teszi, hogy tartalékalapjukból /visszafizetési kötelezettség nélkül/ a beralap meghatározott százaléka erejéig összegeket használjanak fel rehabilitációs célú munkahelyek létesítésére.

Azok a vállalatok és szövetkezetek, ahol a termelésben foglalkoztatott dolgozók 20 %-a csökkent képességű, külön állami dotációt, ill. adókedvezményt kap.

A szövetkezetek jelentős szerepet vállaltak a foglalkozási rehabilitációval. Budapesten és vidéken megközelítően 10 ezer korlátozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatnak munkahelyen és bedolgozóként. A tanácsi ipar megalakulása óta részt vesz a rehabilitációban. A fővárosi tanácsi iparban három célvállalat és a Fővárosi Kézműipari Vállalat ma többségében csökkent munkaképességű dolgozókat foglalkoztat. E vállalatok az állam részéről jelentős támogatásban részesülnek.

Új jelenség hazánkban, hogy szellemi fogyatékosok számára szűk körben ugyan, de megszervezték az ún. védőmunkahelyi foglal-



koztatást. Jelenleg hét ilyen munkahelyről tudunk, ahol a munkavégzést általában gyógypedagógusok bevonásával biztosítják. A családi háttérű, ún. bejárásos védőmunkahelyeket a Fővárosi Kézműipari Vállalat mellett a Zamat Keksz és Ostyagyár, valamint a Szegedi Fonalfeldolgozó Vállalat hozott létre. Az eddig szerzett tapasztalatok kedvezőek különösen ott, ahol rendszeresen alkalmaznak gyógypedagógust is. A Szegedi Fonalfeldolgozó Vállalat példája különösen figyelemre méltó. Az eredetileg vakokat foglalkoztató vállalatok az elsők között valósította meg az értelmi fogyatékosok szervezett foglalkoztatását. A vállalat a szegedi és a szentesi gyógypedagógiai intézettel kötött szerződést, a vállalatnál megszervezték a fogyatékosok oktatását - kiváló eredménnyel.

A tanfolyam elvégzése után a fogyatékosok védőmunkahelyen dolgoznak. A vállalat állományában lévő gyógypedagógus a munkahelyi felügyelet mellett szervezi és irányítja a szülői munkaközösséget, emellett segítséget ad a fiataloknak szabad idejük ésszerűbb kihasználásához.

A munkára nevelés tudatos folyamata különösen figyelemreméltó és követendő. Az oktatás és foglalkoztatás párhuzossága mellett a munkábaállás és az utógondozás is gyakorlattá vált ennél a vállalatnál.

A védő munkahelyek eddigi eredményei egyértelműen azt igazolják, hogy az értelmi fogyatékosok önmaguk fenntartásához szükséges összeget képesek megkeresni és a munka által megtalálják helyüket a társadalomban.

Röviden szólni kell az ún. szociális foglalkoztatókról. Itt elsősorban a súlyosan korlátozott munkaképességű egyéneknek biztosítanak munkalehetőséget. Az országban 22 szociális foglalkoztató működik, 14 Budapesten és 8 vidéken. A foglalkoztatottak száma 6 ezer fő fölött van, nagy többségük nő. A nyugdíjas kort elérték aránya 50 % felett van. Ezt a hálózatot a tanácsai szakigazgatási szerveken keresztül az EÜM. irányítja. Az EÜM idevonatkozó utasítása szerint a szociális foglalkoztatók önálló gazdasági egységek, gazdálkodásuk a költségvetési szervek szabályai szerint történik. A szociális foglalkoztatókat létrehozó és sza-

bályozó rendelkezés eleve kizárja annak lehetőségét, hogy ezek üzemekké, ill. vállalatokká fejlődjenek. Alapvető követelmény velük szemben a munkaterápiás jellegű foglalkozás, nem pedig a nyereség növelése. Ez utóbbi szempont persze nem mellékes olyan értelemben, hogy termelésük piacképes legyen.

#### A jogi szabályozás hatékonysága

A hazánkban megjelent rehabilitációs rendeletekben hosszú ideig a szociális jelleg dominált. Csak az utóbbi évtizedben került előtérbe a gazdasági racionalitás és a korszerűen értelmezett humanizmus. Legutóbb 1967 évben szabályozták rendeletileg a csökkent munkaképességű dolgozók jogállását. Egyben megkapták az üzemek, vállalatok és a szövetkezetek rehabilitációval kapcsolatos feladatait.

Az utasítás az akkori problémák közül a legfontosabbak, a munkaviszonyban álló csökkent munkaképességű dolgozók rehabilitációját rendezte. A megjelent kiegészítések tovább erősítették a foglalkoztató vállalatok felelősségét. Ugyanakkor hangsúlyozták a tanácsok szakigazgatási szerveinek felelősségét is, főként a rehabilitációs célú munkahelyek létrehozása, ill. adott vállalatnál ésszerűen nem foglalkoztatható csökkent munkaképességű dolgozók átcsoportosítása terén.

Gyakorlatilag az üzemekben sokhelyütt felesleges gondnak, tehernek érzik a szakmai rehabilitáció végrehajtását. A megváltozott munkaképességű dolgozóikról többnyire így gondoskodnak, hogy áthelyezik őket könnyebb munkakörökbe, és a kereset-kiegészítéssel befejezettnek tekintik a rehabilitációt. Sokszor a sérült sem gondol megmaradt képességeinek jobb hasznosítására. A megfelelő felvilágosítás, egy mainál jobb érdekeltségi rendszer kialakítása mindenképpen meggyorsítaná a rehabilitációt. Meggyőződésem, hogy a vállalati és szakszervezeti vezetésnek nagyobb felelősséggel kellene a rehabilitációs rendelkezések végrehajtásában részt venni. E feladatok közé tartozik:

- a vállalatnál foglalkoztatott csökkent munkaképességű dolgozók feltérképezése; a munkaképesség csökkenés neme, ill. a megmaradt funkciók jellege alapján;

- megfelelő agitációval átképző, ill. kiképző tanfolyamok szervezése;
- olyan munkahelyek létesítése, ahol a megváltozott képességű dolgozók egészségük károsodása nélkül értelmesen foglalkoztathatók.

Csak végső esetben lenne szabad olyan megoldást választani, hogy a dolgozót alacsonyabb szakképzettséget igénylő, könnyebb munkakörbe helyezik, ill. javasolják rendszeres szociális segélyben részesítését.

A vállalatoknál működnek rehabilitációs bizottságok, melynek tagja az üzemorvos, valamint a vállalat és a szakszervezet megbízottja. A legtöbb esetben ezek a bizottságok is felültesen végzik munkájukat. Az ő dolguk lenne a lajstromozás, ill. a szakmai átképzés kezdeményezése. Mince megfelelő kapcsolat az üzemorvosok és a bizottságok tevékenysége között. Lehetséges, hogy a foglalkozási rehabilitációhoz a vállalatok nem kapnak elegendő szakmai segítséget, iránymutatást. Kevés a foglalkozási rehabilitációhoz értő szakember. Ezért mindenképpen indokolt központi, ill. költségvetési /központi, vagy helyi/ eszközökből továbbképző és átképző területi bázisok szervezése. Ez azonban nem csökkenti a vállalatok felelősségét a kezdeményező lépések megtételében. Valószínűsíthető az is, hogy a költségvetési keretből létrehozandó átképző és továbbképző centrumokban a súlyosan sérültek foglalkozási rehabilitációját oldhatnánk meg, a könnyebben sérültek rehabilitációja továbbra is a munkahelyek feladata.

### Összefoglalás

A korszerű és átfogó rehabilitáció bonyolultsága nem az orvosi, a foglalkozási és a szociális területek egymásmelletteiségéből, hanem ezek összefonódásából ered. Ez egyben arra is utal, hogy a foglalkozási rehabilitáció nem tekinthető csak munkaügyi, vagy csak egészségügyi kérdésnek, hanem komplexen kell kezelni.

A súlyos mozgásszervi és az értelmi fogyatékosok képzési és foglalkoztatási problémáinak megoldása különösen sürgető feladat. Nemcsak azért, mert ez már ma is társadalompolitikai jelentőségű, hanem azért is, mert e rétegek sajnálatos módon ujratermelődnek.

Különböző törekvésekkel és jószándéku kezdeményezésekkel mind az egészségügyi hálózatban, mind az üzemekben, és a gyógy-pedagógiai intézetekben eddig is találkoztunk.

Ugy tűnik azonban, hogy az eddigieknél több erőfeszítésre van szükség. A csökkent, vagy megváltozott munkaképességűek születéstől a halálig minden korosztályt és különféle betegség-eredetet magukba záró csoport-problémát jelentenek ma társadal-munkban. Az eddigi részleges megoldások helyett átfogó és hatékony megoldásra kell törekedni. Ennek a feltételét két pontban foglalhatjuk össze.

1. Javítani kell az állami szervek fogadóképességét, személyi és tárgyi feltételeit, hozzáértését. Itt arra gondolunk, hogy növelni kell a maihoz képest a csökkent munkaképességű dolgozók átképzésére alkalmas objektumokat, ki kell fejleszteni a legcélszerűbb módszereket, és ezeket széles körben fejleszteni kell. A népszámlálástól kezdve a csökkent munkaképességűekkel foglalkozó vállalati bizottságokig javítani kell az információs rendszert, mely alapja lehet a fogadóképesség szervezésének.
2. Javítani kell az egyének érdekelttségét és hajlandóságát a foglalkozási rehabilitációban való teljes részvételre. Ez részben propagandisztikus feladat, de részben a meglévő jogszabályok olyan reformját is feltételezi, mely bizonyos értelemben az egyén készteti a rehabilitációban való részvételre. Ez utóbbi esetben nagyobb anyagi előnyt kellene számára biztosítani, mint a szűken értelmezett szociális rehabilitációban, amikor is a már megállapított rokkantsági nyugdíjjal gyakorlatilag az állami szervek úgy tűnik "megtették kötelességüket". Nagy szükség van a körültekintésre,

hiszen az utóbbi esetben eddigi joguk felülvizsgálatáról és újraértékeléséről is szó lehet. Meggyőződésünk azonban, hogy a társadalmi munkába való bekapcsolódásra alkalmassá tevő foglalkozási rehabilitáció olyan egyéni és társadalmi érdek, melynek a létérdekeket alá kell rendelni.

DR. RÓZSAHEGYI ISTVÁN az Országos Üzem- és Munkaegészségügyi  
Intézet osztályvezetője, c. egyetemi tanár, az  
orvostudományok kandidátusa:

A rehabilitáció orvosi és társadalmi vonatkozásai

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal a rehabilitációt követ-  
kezőképpen definiálja:

"Rehabilitáción az egészségben, testi, vagy lelki épség-  
ben károsodott ember lehetőség szerint maximális helyreállítá-  
sát értjük mind testi, mind lelki, foglalkozásbeli, anyagi és  
szociális vonatkozásban."

Winter szerint "Rehabilitáción egy kollektiva tervsze-  
rű tevékenységét értjük orvosi, pedagógiai, szociális és gaz-  
dasági vonatkozásban az ember képességeinek megőrzésére, hely-  
reállítására és ápolására, hogy képes legyen a társadalmi tör-  
ténésekben résztvenni." A rehabilitáció tehát

1. tervszerű,
2. összetett, több szakmát érintő

tevékenység. A gyógyeredmény szem-  
pontjából nem lehet közömbös, hogy

a kezelés befejezése után a beteg milyen körülmények közé ke-  
rül, milyen munkát végez.

Míthogy nem betegséget, nem beteg szervek, hanem beteg embert  
kezelünk, nem mindegy, hogy a gyógyítás befejezése után a be-  
teg hogyan él, mit csinál. A rehabilitáció tehát a korszerű or-  
vostudományban ugyanúgy kiegészítője a gyógyító tevékenységnek,  
mint a megelőzés, és vele mintegy szimmetrikus helyet foglal el.

A nemzetközi irodalomban a rehabilitációt két szakaszra  
osztják; megkülönböztetik a klinikai intézeten belüli /"medical  
rehabilitation"/ és a foglalkozásbeli /"vocational rehabilita-  
tion"/ rehabilitációt. Míthogy azonban a kórház melegági kö-  
rülményei és a munkahely keményebb atmoszférája között átmenet  
kell teremteni, a kettőt a readaptatio szakasza köti össze.

A klinikai, intézeten belüli rehabilitáció időben egybe-  
esik a terápiával, a különböző gyógyító eljárások alkalmazá-  
sával, ezekkel azonban nem azonos. A manuális szakmákban érvé-

nyesülhet a műtéti eljárás megválasztásában a rehabilitáció szempontja, másrészt a gyógyító eljárás elérhető maximális eredménye előfeltétele a kielégítő foglalkozásbeli rehabilitációknak. A klinikai rehabilitáció feladata azonban valamennyi szakmában egyaránt a beteg megfelelő pszichológiai irányítása. Baleset, hosszas betegség a beteget huzamosan ágyhoz köti, télenességre kárhoztatja és bőven ad időt a töprengésre a jövőt illetően. Ilyenkor gyakran érvényesül kedvezőtlen környezeti hatás, amennyiben a betegtársak, a család és barátok aggódó megjegyzései a beteget bizonytalanság érzésével, félelmével tölthetik el.

Az orvos feladata ezeket ellensúlyozni, a betegnek átadni optimizmusát, ami jogos és indokolt. A szervezet regeneráló készsége nagyon jelentős és súlyos sérülés, betegség esetén is ad lehetőséget a teljes vagy közel teljes gyógyulásra. Ahol a szervezetet jóvátehetetlen veszteség érte /pl. amputatio/, ott nagyfokú kompenzációra, az elvesztett funkciók pótlására képes. Ezért nem helyes sem tartalmilag, sem taktikai szempontból a "csökkent munkaképességű" kifejezés. Bár előfordulhat, hogy a munkavégzés képessége valóban egészében csökkent, az esetek döntő többségében azonban csak módosult, bizonyos vonatkozásban korlátozódott; a helyesen rehabilitált ember a megfelelő munkahelyen az egészséggel egyenértékű munkát végez.

Ha a kórház, klinikai ápolás ideje alatt nem kapta meg a megfelelő rehabilitációs szemlélet alapján a beteg a szükséges pszichológiai irányítást orvosától, olyan lelkiállapotba kerülhet, ami a rehabilitációt a továbbiakban lehetetlenné teszi. A megfelelő irányítás és biztatás híján a valóságnak nem megfelelő képet formál állapotáról és ezen az alapon irreális megoldások tervezgetéséhez fog, olyan hibás lelki fejlődés lejtőjére kerül, ahol később már csak nehezen vagy sehogyan sem sikerül őt megállítani. Akarata ellenére senkit sem lehet rehabilitálni, a rehabilitálandó együttműködése nélkülözhetetlen, A rehabilitáció a társadalom szervezett és tervszerű segítsége ahhoz, hogy a sérült, vagy betegségéből felépült ember ismét saját lábára álljon. Azonban semmilyen segítség nem képes bárkit is a lábára állítani, ha az állni nem akar.

Amerikai vizsgálatok szerint szívinfarktus után a betegek 30 %-a nem áll ismét munkába, azonban nem testi, fizikai állapota, hanem a pszichológiai helyzete, félelme akadályozza. Ezekben az esetekben elmaradt, vagy sikertelen volt a Klinikai rehabilitáció.

A rehabilitációs szemlélet érvényesítése minden gyógyító orvosi szakmában feladata az orvosoknak és minden klinikai jellegű osztályon érvényesíteni kell. Magyarországon ezen felül rehabilitációs intézetek is működnek: az ORFI keretében mozgásszervi rehabilitációs intézmény és a Fodor József Gyógyintézet Országos Orvosi Rehabilitációs Intézetté alakult. Rehabilitációs feladatot lát el a Balatonfüredi Szívkórház egy részlege; ennek szívinfarktuson átesett betegek readaptációja a feladata. A klinikus rehabilitációs szerepe nem merül ki a klinikai kórházi tartózkodás idejében végzett munkával, hanem állást kell foglalnia arra vonatkozóan is, hogy munkábaálláskor betegek milyen vonatkozásban igényli munkakörülményeinek meghatározását. Semmiképpen sem kielégítő állásfoglalás, hogy könnyű munka javasolt". Nem csupán a munka kalóriákban kifejezhető energetikai terhelése, annak esetleges korlátozása jelenti az egyetlen munkaköri javaslatot, hanem számos körülmény módosítása lehet szükséges /pl. álló, ülő munka, a hőmérsékleti viszonyok meghatározása stb./.

A kórházi orvos a fennálló rendelkezések szerint a zárójelentésben munkakörre vonatkozó javaslatot nem tehet, minthogy ezzel sokszor visszaéltek. Nincs azonban olyan tiltó rendelkezés, hogy a kórházi orvos levélben, amit nem ad a beteg kezébe, vagy telefonon tájékoztassa az üzemorvost az általa szükségesnek tartott munkaköri korlátozásokról.

A rehabilitácóban működő orvosok és más szakemberek közötti kontaktusnak kellene biztosítani a rehabilitáció tervszerűségét és folyamatosságát. Ezen a területen azonban sok behoznivalónk van.

A foglalkozásbeli rehabilitáció lehetősége azon alapul, hogy egyetlen foglalkozásban nem veszi a dolgozó ember valamennyi képességét egészében és folyamatosan igénybe. Így azu-



ten gen jelentős tartalékokkal rendelkezik, amelyeknek az igénybevetelével a betegség, vagy sérülés folytán elszenvedett teljesítőképességsökkenést kompenzálni tudja. A lényeges tehát nem az, ami a képességeiből elveszett, hanem az ami megmaradt. Főlény ember ülő munkában maradéktalanul teljesítőképessé lehet, teljesítménye az ott dolgozó egészségi állapottal egyenlő. A döntő, hogy a munkahely, a munkakör által támasztott követelménynek megfelel-e. Ezért a foglalkozásbeli rehabilitáció döntő lépése a rehabilitációs munkahely meghatározása. Ennek ki kell elégítenie azt az igényt, hogy a rehabilitálandó fennálló defektusa ellenére a munkakört el tudja látni. A felvétel előtti orvosi vizsgálatnak meg kell határoznia. A feladat: megfelelő embert a megfelelő helyre. Tehát a rehabilitált dolgozóknak meg kell felelnie a kijelölt munkahelyen, ugyanakkor azonban a munkahely is megfelelő legyen a dolgozó számára, amennyiben huzamos munkavégzésnek sem szabad állapotát rontani, egészséget károsítani.

A rehabilitációs munkahely meghatározása az említett szempontok szerint történik orvosi vonatkozásban. Nem hagyható azonban figyelmen kívül, hogy a munkahely meghatározásában az orvosi, egészségügyi szemponton felül egyéb, szakmai és szociális szempontok is számításba veendők. Az 1/1967-es számú rendelet kötelezi a vállalatokat a rehabilitáció céljára alkalmas munkahelyek lajstromba vételére, tapasztalat szerint azonban ezek a munkahelyek csupán a szakképzetlen dolgozók rehabilitációjára alkalmasak.

Mint portás, vagy liftkezelő a szakmunkás ismereteit, tapasztalatait, gyakorlatát nem használja fel, ami mind az ő számára, mind a társadalom számára veszteséget jelent. Másrészt a rehabilitációra általában alkalmas munkahelyként a neki megfelelő szakmunkás-munkahelyet kijelölni nem lehet, minthogy az egészségügyi követelményeken túl szakmai ismereteket követel meg. Minden egyes rehabilitációs eset egyéni vonatkozásokat hord, amiben jelentős szerepet játszik a rehabilitálandó számos adottsága, elsősorban egészségi állapota, szakmai ismerete, tapasztalata. Minthogy a rehabilitációt egyéni vonások határozzák meg, csak egyénileg oldható meg és nem szorítható semmilyen általános formulába. A re-

habilitációs munkahelyek lajstroma abból a szempontból hátrányos, hogy amennyiben a kijelölt helyeket kizárólag rehabilitáltakkal töltötték meg, a jó rehabilitációs munka látszatát kelti. Ez a körülmény nem ösztönöz valóban eredményes, az egyén és a társadalom érdekét egyaránt szolgáló helyes megoldásra.

Kinek érdeke a rehabilitáció? Elsősorban a rehabilitálandóé. Anyagi érdeke, mert munkájának az ellenértéke mindenképpen több, mint amit járadék vagy nyugdíj címén kaphat. De egészsége szempontjából is előnyösebb, ha dolgozhat. A trenírozott szervezet gazdaságosabban működik.

A munka az életnek integráns része. Számos tapasztalat mutatja, hogy nyugdíjazás után sokan minden tevékenységükben visszaesnek, érdeklődési körük beszűkül /a németek kifejezése erre / Pensionierungbankrott, nyugdíjazási csőd/ és sokan rövidesen meg is halnak /Pensionierungstod, nyugdíjas halál/.

Korunk számos betegsége, az ún. civilizációs betegségek a mozgásszegénység következménye. A tétlenség, az élet munka nélkül ebből a szempontból is hátrányos. De az alacsony aktivitási szintre beállított ember visszaesik minden egyéb vonatkozásban is. Érdeklődése beszűkül, interpersonális kapcsolatai fellazulnak, az élet minden vonatkozásában alacsonyabb szintre száll le.

Érdeke a rehabilitáció a társadalomnak is, mert nem ellenszolgáltatás nélkül ad bérszerű juttatást. A Német Demokratikus Köztársaságban a tüdőgümőkórosok között egyetlen egy évben, 1960-ban a nem kielégítő rehabilitáció 785,2 millió márka veszteséget okozott kiadásokban és termelési kiesésben. Tehát a társadalomnak is elsőrendű érdeke a rehabilitáció megfelelő végrehajtása. Ez az orvosok helyes rehabilitációs szemléletén és magatartásán felül egyéb intézkedéseket is kíván. Ilyenek a megfelelő rehabilitációs orvosi intézmények, a szakmai képzés és átképzés biztosítása és a munkaerőközvetítés magas színvonala.

Minden beteg és sérült ember elsősorban attól az üzemtől várhatja a rehabilitációját, ahol dolgozott, ahol a bal eset vagy betegség érte őt. Vannak azonban olyan esetek, amikor az üzemben - annak jellegénél fogva - mincsen lehetőség a rehabilitációra. Ilyenkor kellene a munkaerőközvetítésnek meg-

keresni azt az üzemet, ahol az egészségi állapot és a szakmai ismeretek figyelembevételével megfelelő rehabilitációs munkahely található. A Német Szövetségi Köztársaságban 3 éves egyetemi tanulmánnyal képezik ki a rehabilitálandók munkaerőközvetítését intéző szakembereket. Málunk ilyen intézkedésnek egyelőre semmi jele nincs.

A readaptatio feladataira, mint említettem, nem rendelkezünk elegendő egészségügyi intézménnyel és kórházaink sincsenek erre a feladatra átlában felkészülve /gyógyfoglalkoztatás, tornaterem/. Így ennek az időszaknak feladatát: a fokozatos szoktatást a munkához gyakran az üzemen kell megoldani. Itt komoly nehézséget jelent, hogy ez a rehabilitálandó jelentős anyagi áldozatával jár, mert ha pl. fél munkaidőt dolgozik, keresete nem éri el a táppénz összegét, ami régi keresetének 75 %-a. A betegek nagy része nem is vállalja ezt a megoldást. Ezért lenne indokolt súlyos baleset, hosszú betegség után a rész-táppénz bevezetése. Ez lehetővé tenné pl. a fél munkaidőben végzett munkát és ugyanakkor a rehabilitált megkapná táppénzének a felét. Ezzel gyorsítanánk a readaptációját, az üzem pedig - ha csupán fél munkaidőre is - gyakorlott szakmunkását nyerhetné vissza.

Társadalombiztosítási intézkedéseink gyakran inkább hátráltatják, mint elősegítik a rehabilitációt. A joglakotásban ezeknek a szempontoknak az egyeztetése lenne kívánatos.

### Ö S S Z E F O G L A L Á S

A rehabilitációs tevékenység javítására hazánkban a következő teendők látszanak szükségesnek:

#### A klinikai rehabilitáció időszakában

- az orvosok helyes rehabilitációs szemléletének kialakítása már az egyetemi tanulmány ideje alatt is;
- a kórházak megfelelő berendezése és ezek szakszerű üzemeltetése a readaptáció végrehajtására.

A foglalkozásbeli rehabilitáció időszakában

- a munkaerőközvetítés javítása, szakértők kiképzése a rehabilitálandók elhelyezése céljából;
- a társadalombiztosítás és a rehabilitáció szempontjainak egyeztetése, ennek érvényesítése a jogalkotásban.

A rehabilitáció egész folyamatára:

- a társadalom rehabilitációs szemléletének kialakítása; ennek a középületek, lakások építésében is meg kell nyilvánulnia;
- a rehabilitáció tervszerűségének és folyamatosságának biztosítása megfelelő intézkedésekkel.

- 73 -

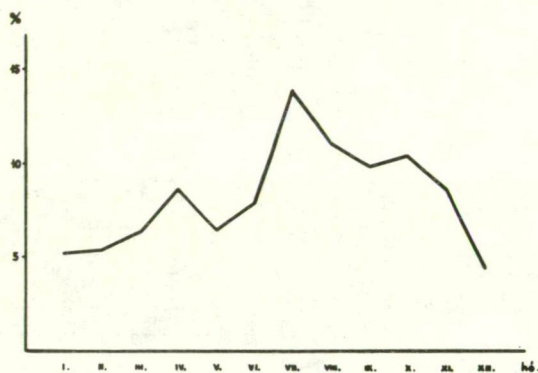
V I T A



DR. ZALÁNYI SAMUEL, tanszékvezető egyetemi tanár  
/Szeged, Orvostudományi Egyetem/

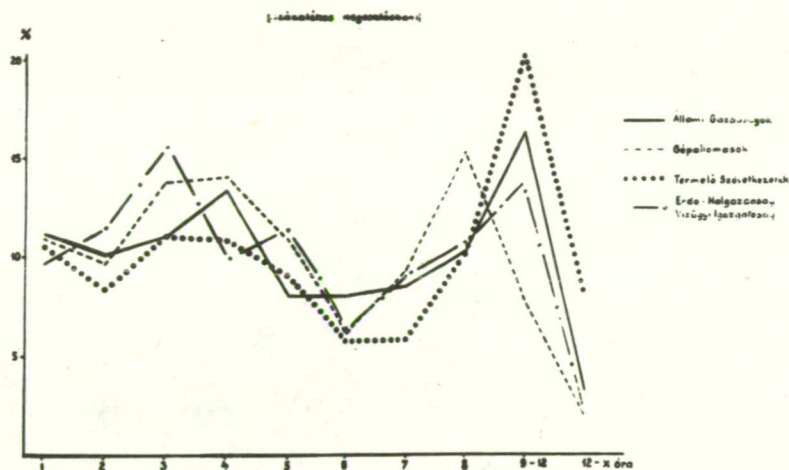
Közel 6 000 mezőgazdasági üzemi baleseti jegyzőkönyv feldolgozása során számtalan nagyon érdekes törvényszerűséget találtunk. Jelen hozzászólásomban néhány ilyen törvényszerűségre szeretnék csupán rámutatni.

Termelőszövetkezetek üzemi baleseteinek hónapok szerinti alakulása  
Csongrád megyében 1962, 1963 és 1964 évben.



1. sz. ábránkon szeretnénk bemutatni azt, hogy a mezőgazdasági munkák szezonális torlódása milyen világosan megmutatkozik a baleseti csúcsokban. A fő mezőgazdasági munkák idején természetesen a mezőgazdaságban csak kevés mezőgazdasági szakágban, illetve gazdaságban csúsznak be a 8 órás munkaidőt.

A mezőgazdasági üzemi balesetek alakulása a munka kezdeteitől számított első órákban?  
Csongrád megyében 1962, 1963 és 1964 évben.



A túlmunka mint ahogy ezt a 2. sz. ábránkon világosan lehet látni, minden mezőgazdasági szakágazatban növeli az üzemi balesetek számát.

Az ábra görbéjéről az is jól leolvasható, hogy az egyes szakágazatokban időbeli eltolódás van mind az első, mind pedig a második baleseti csúcsnál. Ez természetesen következik a mezőgazdasági üzemágak munkaprofiljának és munkaterhelésének különbözőségéből.

A munkaterhelés szezonális és napszaki különbsége adja a mezőgazdasági üzemi balesetek fáradtság következtében előállott baleseti esetszámának növekvő vagy csökkenő tendenciáját, mint az előző két ábrán világosan lehet látni.

Részletesebben szeretnék szólni egy olyan baleseti okról, melyet jó nevelőmunkával és ellenőrzéssel jelentősen csökkenteni lehet.

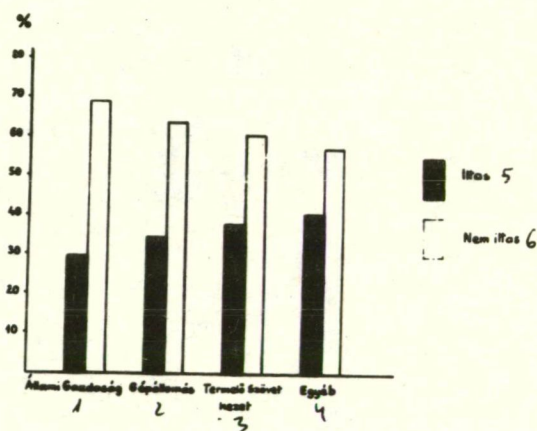
1966.-ban Csongrád megye területén 2 000 alkoholszondás vizsgálatot végeztünk. Ennek eredményeit szeretnék néhány ábrában bemutatni.



A 3. sz. ábránk az alkoholszondás vizsgálataink eredményét mutatja a különböző mezőgazdasági szektorokban.

Az állami gazdaságokban a vizsgált dolgozók 29,9 %-a, a gépállomásokon 35,0 %-a, a termelőszövetkezetekben 38,3 %, az egyéb mezőgazdasági szektornál dolgozók 41,4 %-a volt alkoholosan befolyásolt állapotban.

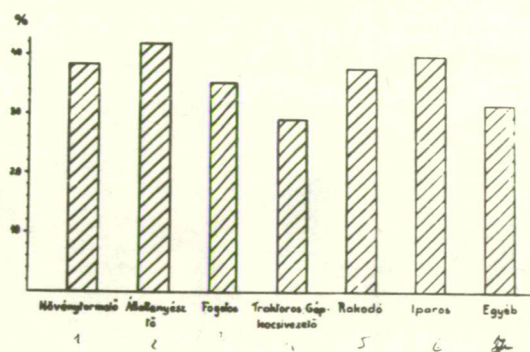
Csongrád megyei mezőgazdasági dolgozók alkoholszondás vizsgálata 1966 évben,  
szektorok szerinti megoszlásban.



Foglalkozási ágak szerint vizsgálva az alkoholos befolyásoltságot azt találjuk, hogy az állattenyésztésben dolgozók 41,8 %-a, a mezőgazdaságban dolgozó iparosok /kovács, bogár, asztalos, kőműves, gépszerelő, stb./ 39,7 %-a, a növénytermelők 39,2 %-a, a rakodó munkások 37,5 %-a, a fogatosok 35,2 %-a, a traktorosok és gépkocsi-vezetők 28,9 %-a volt alkoholosan befolyásolt állapotban. Meg kell jegyeznünk, hogy a traktorosok és gépjárművezetők, akiket ittassnak találtunk, 42,0 %-ban végeztek "csak" gépi munkát. Annál is inkább megdöbbentően magas ez a szám, mivel a megye közlekedés-rendésze-

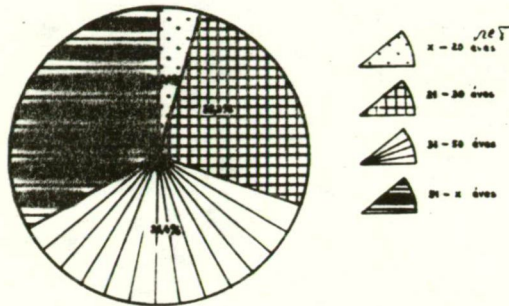
ti szervei rendszeresen végeznek alkoholszondás vizsgálatokat és szigorúan büntetik az ittas gépjárművezetőket.

Csongrád megyei mezőgazdasági dolgozók alkoholszondás vizsgálata 1966 évben,  
foglalkozások szerint.



5. számú ábránkon alkoholszondás vizsgálatunk eredményét korcsoportok szerinti bontásban adjuk. Közbevetőleg meg kell még jegyeznen, hogy a vizsgált férfiak 37 %-át, a mezőgazdaságban dolgozó nők 22,5 %-át találtuk alkoholosan befolyásolt állapotban. Igaz, hogy vizsgálatunk csak 160 nő dolgozóra terjed ki, azonban még így is igen magasnak találtuk a 36 alkoholosan befolyásolt női dolgozói számot, azonban ha hívek akarunk lenni az igazsághoz, ehhez hozzá kell tegyük azt, hogy mind a 36 nő dolgozónál csak enyve alkoholos befolyásoltságot találtunk.

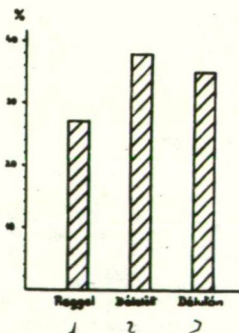
Csongrád megyei mezőgazdasági dolgozók alkoholszondás vizsgálata 1966 évben,  
korcsoportok szerint.



Vizsgáltuk a dolgozók alkoholos befolyásoltságát nap-  
szakok szerint is. Reggel a vizsgált dolgozók 27,7 %-a, dél-  
előtt 39,3 %-a, délután 36,2 %-a volt alkoholosan befolyásolt  
állapotban.

A délelőtt és délután talált magas értékek azt mutatják,  
hogy a mezőgazdasági dolgozók a reggeli "bemelegítő" pálinká-  
záson túlmenően az egész munkaidő alatt is fogyasztanak sze-  
szesített.

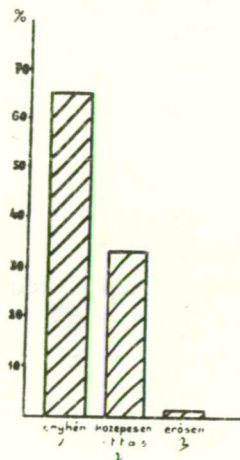
Csongrád megyei mezőgazdasági dolgozók  
alkoholszondás vizsgálata 1966 évben,  
napszakok szerinti megoszlásban





A 7. számú ábrán az alkoholos befolyásoltság fokát dolgoztuk fel. Enyhe befolyásoltságot mutatott a vizsgált esetek 65,1 %-a, közepesen ittas volt 33,3 %-a, míg erősen ittas állapotban csak az alkoholosan befolyásolt dolgozók 1,6 %-a volt.

Csongrád megyei mezőgazdasági dolgozók  
alkoholszondás vizsgálata 1966 évben itassági fokozatok szerint



Vizsgálataink a Nagy-Zsigmond féle alkoholszondával végeztük. Mint tudjuk ez a szonda 0,2 és 0,7 ‰ véralkohol-szint között mutat barna elszíneződést.

A magyar bírósági gyakorlat szerint a 0,5 ‰ véralkohol-szint felett tartják büntetendőnek az alkoholos befolyásoltságot.

Irodalmi ismereteink és saját tapasztalataink alapján a közepes alkoholos befolyásoltságot tartjuk a balesetveszélyesség szempontjából a legveszélyesebbnek. Feldolgozásunk szerint a vizsgált mezőgazdasági dolgozók 11,8 %-a volt ilyen mértékben alkoholosan befolyásolt. Erős alkoholos befolyásoltságot, melyet az alkoholszonda kékeszöld elszíneződése mutat, a vizsgált dolgozók 0,6 %-ánál találtunk.

Alkoholszondás vizsgálataink, egybevetve az ismert irodalom adataival mutatják, hogy az alkoholos befolyásoltságnak sokkal nagyobb szerepe van a mezőgazdasági üzemi balesetek létrejöttében, mint ahogy ezt általában hiszik, és a baleseti jegyzőkönyvek alapján tévesen kimutatják.

Alkoholszondás vizsgálatainkat, melyeket a munkaképes mezőgazdasági dolgozóknál végeztünk, és csak indirekt módon bizonyíthattuk az alkohol balesetekre való hajlamosító hatását, kiegészítettük a balesetet szenvedett mezőgazdasági dolgozók alkoholszondás vizsgálatával is.

Kísérletképpen 15 körzeti orvos kollégát kértünk meg e vizsgálatok végzésére. Vizsgálataink egyenlőre nem valami nagy számban történtek, ezért az adatokat csak tájékozásképpen közöljük.

Hat hónap alatt 68 balesetest látott el a 15 falusi körzeti orvos. Ezek közül 45 volt a mezőgazdaságban foglalkoztatót dolgozó. 21 személyt találtak alkoholosan befolyásoltnak, ami a mezőgazdasági dolgozók 47 %-át jelentette.

Összes eset	Ittas	%	hibahatár	Konfidencia intervallum
			96 %-os valószínűségi szinten	
45	21	47	15	32 - 62

Ismételten megjegyezzük, hogy vizsgálataink eredménye még nem értékelhető a kis esetszám miatt.

Adatainkat csak tájékoztató jelleggel ismertetjük, azaz a megjegyzéssel, hogy időközben -- kellőszámu alkoholszonda birtokában -- vizsgálatainkat kiterjesztjük a szegedi és a makói járás egész mezőgazdasági lakosságára.

Javasoljuk: az alkoholszondás vizsgálatok minél szélesebb körben való kiterjesztését, mivel nemcsak mi /55/ tapasztaltuk, hogy már maga az alkoholszondás vizsgálat is csökkenti az alkoholosan befolyásoltak számát és ezen keresztül természetesen az üzemi baleseteket.

Dr. SZUBERT WACZAW egyetemi tanár /Lódz/

Mindenekelőtt meg szeretném köszönni azt, hogy meghívtak a konferenciára, amely alkalmat adott arra, hogy a szocialista országok munkajogi szakemberei mindenki számára érdekes témáról véleménycsere céljából összejöjjenek. Ez az összejövetel az első szervezett kontaktusra emlékeztet, amely ugyan ebben a városban a szegedi Egyetem Munkajogi Tanszékének kezdeményezésére jött létre és a közelebbi együttműködés szálainak erősítésében jelentős szerepet játszott. Akkor, 13 évvel ezelőtt a munkajogi tudomány és oktatás általános problémáit vittuk meg és azok az információk és vélemények, amelyeket akkor cseréltünk, mindazoknak, akik azon a találkozón résztvettek, igen jelentősek voltak.

A mostani tanácskozás tárgya pontosan meghatározott téma a munkajog és a társadalombiztosítás területéről. Ez a tanácskozás koncentrálttsága szempontjából kedvező, nem korlátozza ugyanakkor a tanácskozás átfogó jellegét, mivel ez a téma /munkahelyi balesetek/ átfogó és fontos problematikához kapcsolódik, melyet különböző szempontok szerint lehet vizsgálni. Az e területen fogantatott intézkedések célja is különböző: balesetvédelem, a balesetek következményeinek kiküszöbölése a mindennapi és a munkahelyi életben, figyelembe véve a balesetet elkövetők fogyatékosságát. A fogantatott intézkedéseknek a jellege is különböző lehet /technikai-szervezeti, gazdasági intézkedések, eszközök, amelyek az ergonómia, a pszichológia és a munkahelyi orvoslás, valamint a jog területéhez tartoznak./ Ez utóbbiak ismételten különböznek a jogi szabályozás módszerei szerint, valamint a különböző jogágakhoz - mint polgárjog, közigazgatási jog és különösen a munkajog és a társadalombiztosítási joghoz való tartozás szempontjából.

A munkahelyi balesetek problematikájának specifikuma az, hogy nem lehet elmélyíteni, ha egy tudományág keretein belül akarnánk maradni. Ez a problematika a szó legteljesebb értelmében komplex. Különböző faktorer párhuzamos figyelembe vételét igényli, amelyektől mind a munkahelyi balesetek gyakorisága, mind pedig azon tevékenységek hatékonysága függ, amelyek

befolyásolják a balesetek elterjedtségét és következményeit.

Mind az egyik, mind a másik területen szigorúan jogi kérdésekre is ki kell térni, hogy beláthassuk, miben áll maga a probléma. Éppen ebben található az a nehézség, amibe a jogász beleütközik ezen a területen, amely oly szoros kapcsolatban van a technikával, a közgazdasággal és a munkaszervezéssel és amelynek oly nagy társadalmi jelentősége van.

Ez a megelőzési akció periódusában egészen világos. A jognak ezen a területén igen jelentős szerepet kell játszania, ugyanakkor bebizonyosodik, hogy a jog nem önálló, korlátozott hatással bíró eszköz. E területen a jogi szabályozás igen átfogó; munkavédelmi előírásokból minden országban igen sok van, ezek meglehetősen részletekbe menőek, /ezáltal gyakran csorbát szenved rendszerük és az áttekinthetőségük/. Ennek ellenére ezek az előírások sohasem teljesen kimerítőek, mivel az ember nem képes lépést tartani a technika és a termelés-szervezés területén végbemenő változásokkal és azokkal, amelyek az új berendezések nyersanyagok és alapanyagok felhasználásából származnak, ami miatt az emberi egészséget fenyegető eddig ismeretlen veszélyek és káros hatások keletkeznek.

Ebből kifolyólag a balesetmegelőzéshez nemcsak azokat az eszközöket kell felhasználni, amelyekre a jogi előírások kimondottan utalnak, hanem olyan munkavédelmi alapelveket is, amelyek számolnak a gazdaság és a technika jelenlegi vívmányaival és az általános tapasztalattal is. Ilyen módon a jog tartalma nem korlátozódik csak a leírt technikai szabályozásra és a jogi köteleességek olyan viselkedésre /magatartásra/ is kiterjednek, amelyek nem direkt módon jogi előírásokkal szabályozottak, amely azonban megfelel annak az alapelvnek, amelyre majd utalok, és amelyekre ezek az előírások vonatkoznak.

Az a lehetőség is korlátozott, hogy legyenek figyelmeztető orgánusok /munkavédelmi megbízottak/. Természetes módon ők csak az e területen tapasztalható szabálysértések egy részét fedezhetik fel és az ilyen esetekben kiszabott büntetéseknek nem mindig van meg a kívánt hatása. A jogi eszközöket tehát ki kell egészíteni más ráhatási módszerekkel, mint gazdasági ösztönzők, technikai szervezési racionalizálással, beisko-

lázással, népszerűsítéssel, stb. Lényeges jelentősége van a társadalmi kezdeményezésnek és olyan körülmények teremtésének, amelyek a munkavállalók széles rétegének együttműködésével a munka kulturáltságát növelik és elősegítik a munkával járó veszélyeztetettség és káros hatások leküzdését.

Széles és komplex mindazon eszközök skálája, amelyek a munkahelyi balesetek következményei kiküszöbölésével és enyhítésével foglalkoznak. Ezen a területen szükséges egyrészt olyan tevékenységi formákat kifejleszteni, amelyek a munkahelyi balesetek következményeit, amennyire csak lehetséges, kiküszöbölik és amelyek a munkában megrokkantakat ismét a szakmai életbe hozták vissza. Nélkülözhetetlen másrészt azonban olyan juttatást biztosítani, amely a balesetekkel kapcsolatos anyagi veszteséget és szenvedést /betegséget/ kárpótolja.

Az első ilyen területet alkotják az egészségügy, a deformáció és a rokkantság elleni segédeszközök, a szakmai rehabilitáció, amely átfogja a szakmai átképzés szükséges formáit és a rokkant lehetőségeinek megfelelő munkára való irányítás formáit. A másik ilyen területet alkotják a különböző jellegű pénzbeni juttatások, amelyek elosztását különböző alapelvek teszik lehetővé és amelyeket különböző intézmények osztanak el. Alapvető jelentőségű, hogy ezen mindkét tevékenységi irány egymással egyeztetett legyen, mivel ez az előfeltétele a jogszerű megformálásnak és a hatásosságnak. Ezen a területen mégis különböző nehézségek adódnak.

Mindenekelőtt a fent említett tevékenységi irányok és formák jogilag különböző mértékben szabályozhatók. A pénzbeni juttatásokra vonatkozóan egészen pontosan lehet rögzíteni jogi előírásokat, hogy milyen körülmények között áll fenn a meghatározott juttatásra való igény és melyik alapelvet kell figyelembe venni. A dologi juttatásokat ezzel szemben - az orvosi ellátás különböző formáit, a protéziseket, a szakmai rehabilitációt és a munkára való irányítást együttesen - természetesen nem lehet olyan pontosan meghatározni, mivel ezen juttatások módját és formáját az egyes személyek szükségleteinek megfelelően egyénileg kell meghatározni /tehát az általuk elszenvedett sérülések jellege, az általános egészségi állapot és a pszichikai ellenállóképesség szerint, valamint a hivatásnak a szakképzettség-



nek és a családi állapotnak, stb. megfelelően/.

A jogi előírásoknak e területen kényszerűen általánosnak kell lenniök és pontosan meghatározott juttatásokat nem fejezhetnek ki. Mindazonáltal ezen juttatások hozzáférhetősége maga /és azok jogi hatásossága/ különböző tényleges körülményektől függ döntő mértékben /az egészségügyi létesítmények és rehabilitációs központok kiépítettsége, a kvalifikált szakemberek: orvosok, pedagógusok, szociális gondozók megfelelő száma/, akiknek a törvény tartalmához semmi közük sincs. Ebben a szituációban a jogászok érdeklődése szokás szerint a baleseti pénzbeni juttatásokra koncentrál, amelyek jogilag kimerítően szabályozottak és amelyeknek a szó teljes értelmében igényjellegük van.

Ebből adódik bizonyos szemléletbeni egyoldalúság a munkahelyi balesetet szenvedő dolgozók számára nyújtott juttatások két különböző fajtáját tekintve. A pénzbeni juttatásokat ennek következtében a segítségnyújtás más formáitól függetlenül elemzik, amelyekkel azonban szoros kapcsolatban kellene lenniök. A gyakorlatban ezek a juttatások nem mindig járulnak hozzá a gyógyítás és a rehabilitáció hatásosságának növeléséhez, sőt néha pszichológiai korlátot alkotnak, ugyanis a jogosult személyek attól való félelmükben, hogy elesnek a pénzbeni juttatástól, néha nem akarnak az átképzési és rehabilitációs intézkedésekben együttműködni.

Ezen akadályok és gátások kiküszöbölése és a munkahelyi balesetezők számára nyújtott dologi és pénzbeni juttatásokat teljesen egységesítő feltételek megteremtése ebből fakadóan a szociálpolitika fő feladatát képezi a rokkantaknak nyújtott segítség területén. Ez megköveteli, mint említjük, az egészségügyi és rehabilitációs intézmények és létesítmények kiépítését és a munkában megrokkantak aktivizálására és produktivizálására irányuló, a jogon kívüli eszközök hatékonyságának emelését. Ezáltal biztosíthatjuk a rokkantak teljesértékű foglalkoztatását, ha a legértékesebb segítséget nyújtjuk nekik: helyreállítjuk az önmagukba vetett hitet és társadalmi hasznosságuk tudatát.

A pénzbeni juttatások szintén elengedhetetlenek a veszteségek és a hátrányok kárpótlásához mint az átmeneti periódus-

ban nyújtott segítség, amikor azok kénytelenek a munkából távolmaradni. Ezek formáit, szerkezetét és az üzemi kötelező juttatások rendszerében és a társadalombiztosítási rendszerben elfoglalt helyét kell mérlegelni. Ezek a kérdések a különböző országokban eltérően vetődnek fel és ezáltal hálás területet jelentenek az összehasonlító tanulmányozás céljára.

Anélkül, hogy részletesen kitérnénk a részletes szabályozás és az e területen fellelhető különlegességek elemzésére, meg kell állapítani, hogy a balesetet szenvedők számára nyújtott pénzbeni juttatásoknak eltérő funkcióval kell bírniuk. Könnyebb és átmeneti sérülések esetében ezek általában a bizonyos idő alatt kieső jövedelem pótlására korlátozódnak, mivel a megfelelő kezelésnek ez idő leteltével biztosítania kell a munkába állás minden további károsulás nélküli lehetőségét. Ezt a problémát oldja meg legtöbbször a táppénz és esetleg más juttatások, amelyeket a periódus után, amelyben ez fennállt, kifizetnek, mégpedig olyan feltétellel, hogy ezek nagyságát meghatározzák /ennek a jövedelem 100 %-át kell kivennie és az ezen juttatásra való jogosultság maga semmi esetre sem függhet az eltöltött munkaviszony időtartamától/.

Az erre vonatkozó problémák mégsem mindig olyan egyszerűek, mivel könnyebb sérülések következményei nem mindig átmenetiek. Így pl. viszonylag könnyű kéz-sérülések miatt precíz munka végzése huzamosabb ideig lehetetlen lesz és más, látszólag jelentéktelen sérülések is megakadályozhatják a különleges körülmények között végzett munkát /pl. építkezésen, magasban végzett munka/. Ez ebben az esetben a szakmai átképzés szükségességét vonja maga után és ezáltal az illető dolgozó egész helyzetének huzamos átalakulása megy végbe. Lényegesen jelentős az ilyen esetekben nemcsak a sérülés fajtája, és súlyossága, hanem más körülmények is, mint mindenekelőtt a károsult szakmája, általános egészségi állapota, fizikai ellenállóképessége és a helyi munkapiacra lévő foglalkoztatási lehetőségek.

A balesetekben megsérültek számára nyújtott juttatások funkciói sokkal komplikáltabbak olyan nehéz sérülések esetében, amelyek általában huzamosabb következménnyel járnak. Ezek a juttatások mindenekelőtt a kereseti kieséseket és más jövedelmeket, - amelyek más, kedvező esetben meglehetnének -

és a megnövekedett kezelési, gyógyítási és esetleges ápolási költségeket, amelyek a rokkant és családja háztartását megterhelik, ki kell, hogy elégítsék /egyenlítsék/. Ezeknek bizonyos mértékig az elszenvedett bajért kárpótlást kell jelenteniök, A gyakorlatban lehetetlen lenne ezeket az eltérő szükségleteket egy juttatási formával kielégíteni, ebből kifolyólag a juttatások egymáshoz viszonyítva differenciáltak.

A legjelentősebb szerepet ezek között a rokkantsági nyugdíj játssza, amelynek legalább feltételesen ki kell egyenlítése a munkahelyi balesettel összefüggésben jelentkező kereseti kiesést. A gyakorlatban ez a rokkantsági nyugdíj nagyságától függ. Még ott is - mint Lengyelországban -, ahol a nyugdíjak viszonylag magasa, meglehetősen gyakran előfordul, hogy a nyugdíj funkciója ezen a területen tulmegy, mivel az bizonyos mértékben más veszteségeket is kiegyenlít, amelyek a károsult dolgozót érték. Ennek alapja az, hogy a rokkantsági nyugdíjak megállapításánál és nagyságánál /ha a rokkantság munkahelyi baleset következménye/ mindenekelőtt a fiziológiai kritériumok a döntőek, amelyeket orvosilag ítélnek meg, és nem a gazdasági következmények, amelyek konkrét keresetcsökkenésben jutnak kifejezésre.

Általában azonban a munkahelyi balesetet szenvedők számára megállapított rokkantnyugdíj gyakran nem kielégítő juttatás és emiatt azt a lehetőséget keresték, hogy ezeket olyan juttatásokkal egészítsék ki, amelyek a fennmaradó veszteségeket fedezzék.

Ez utóbbi juttatások megállapításának jellege és elvei fontos problémát jelentenek, amelyet különböző módon oldanak meg. A kiindulási pontot az általános juttatások alkotják, amelyeket a polgári jog alapján, ha a baleset okáért az üzem felelős, felosztanak. E kártérítési juttatások szintjét minden esetben törvény szabályozza. Ebben a károk teljes megtérítése, amelyet a rokkantsági nyugdíj nem elégít ki, szabályként érvényesül. A gyakorlatban mégis igen nehéz volt ezt elérni, nemcsak a hosszadalmas jogi eljárás miatt, hanem azért, mivel a kártérítési igényjogosultságot alátámasztó körülmények bizonyítása a károsultat terhelte.

Ebben az összefüggésben különböző módokon keresték a megoldást, amely a károsult érdekeit jobban biztosította. Ez a fejlődés nem ugyanazon módon zajlott le a különböző országokban és eltérő fázisban megállt.

Anélkül, hogy rátérnénk a részletekre, meg lehet állapítani, hogy a vitatott fejlődés arra irányult, hogy azokat a feltételeket, amelyektől a károsult dolgozó általi kártérítési jogosultság bizonyítása függ, csökkentsék, és a dolgozót a bizonyítási teher alól felmentsék /legalábbis nagy részben/, ugyanakkor magának a juttatásnak a megállapítási alapelveit bizonyos fokig egyszerűsítették /az esetleges vitás kérdések tárgyának szűkítése/. E fejlődéshez az igazságszolgáltatás nagyban hozzájárult. Főként a jogalkotásban jutott kifejezésre, amely ezt a témát, nevezetesen a jóhiszemű cselekedetekért való polgárjogi felelősségvállalástól eltérően más alapokra helyezte.

E változás következtében a baleseti kártérítési juttatások szabályozása eltér a polgári jogtól és a munkajog egyik intézményévé vált. Megváltozott továbbá a viszony a kártérítési juttatások és a társadalombiztosítási szervek által fizetett rokkantsági nyugdíjak között. Ha azonban a viszonylag egyszerű kritériumok alapján megállapított /pl: az egészségi károsodás foka/ kártérítési juttatásokat általánként fizetik, és ha az e juttatásokra jogosító általános körülmények hasonlóak a biztosítási nyugdíjjogosultság esetéhez /mint ez Lengyelországban van/, a két juttatás közötti határ egyre kevésbé világos. Természetesen fenn marad a különbség, hogy minden esetben a kártérítés kifizetésére kötelezett alany különböző lesz: ezek nevezetesen az üzem vagy a társadalombiztosítási szerv. Ez a különbség sem látszik mindig egészen világosan, mivel a társadalombiztosítási szerv általi kifizetéseket regresszív módon át lehet ruházni az üzemre. Azonkívül a társadalombiztosítási szervek pl: Lengyelországban arra kötelezettek, hogy a magántulajdonban lévő üzemek dolgozóinak kifizetett kártérítési juttatásokat direkt módon fedezzék.

Ebben a helyzetben felvetődik a probléma, vajon célszerű-e az üzem és a társadalombiztosítási szerv kártérítési kifizetéseinak e kettősségét továbbra is fenntartani, vagy a baleseti károsultak számára kifizetett mindenfajta juttatással a társadalombiztosítási szervet kell-e megterhelni. Ennek a szerepe akkor nemcsak táppénz, rokkantsági nyugdíj és hasonló, kifizetésére korlátozódnak, hanem - pontosan meghatározott alapelvek szerint - a tartós vagy az átmeneti jellegű kiépítő kártérítések kifizetésére is kiterjedne.

Ebben a megoldásban a károsult munkavállalók és családjuk igényei érvényesítésében a jelentősen egyszerűbb eljárás lenne az előny.

Emellett a megoldás mellett szól az a körülmény, hogy az üzemek kártérítési kifizetéssel való megterhelése, mint azt a gyakorlat mutatja, a megelőző, az óvó, azaz a nevelési funkciót nem teljesíti, mégpedig különösen azért, mert a juttatások korlátozásához szükséges jogi alapok szélesednek és az üzemi vételességen alapuló esetekre is kiterjednek.

Van azonban igen fontos alapja a jelenlegi biztosítási és kártérítési kettősség fenntartásának, amelyre Nagy professzor ur joggal utalt referátumában.

Ezeket a kérdéseket a szocialista országok társadalombiztosításának szerepének és feladatainak, valamint jellegének formálásával szoros egységben kell eldönteni. A segítség más formáira vonatkozó optimális egyeztetés kérdése, amelyekről az imént szó volt, továbbra is aktuális marad a rokkantak rehabilitációs akciójának állandóan növekvő lehetőségei figyelembe vétele mellett /mégpedig anélkül, hogy a baleseti sérültek számára kifizetett juttatások megállapításának útjára-módjára tekinettel lennének/.

Dr. Kalenska Marie egyetemi docens, /Prága, Károly egyetem/

A munka és a munkamegosztás társadalmi jellege az a társadalmi alap, amely mellett a dolgozók részvétele a társadalmi munkában üzemi balesetekkel és munkaköri megbetegedésekkel járhat. Mindez megköveteli, hogy a társadalom magára vállalja ennek a szociális kockázatnak a megelőzését és következményei felszámolásának felelősséget. A társadalmi felelősségvállalás elve megjelenésében egy sorba kerül a jogi normákkal.

Az üzemi balesetekkel és a munkaköri megbetegedésekkel kapcsolatban minden állampolgárt a Népegészségügyi ellátásról szóló törvény /No 20/1966 Slg./ értelmében megilleti az ingyenes megelőző és gyógyászati gondozás. Ez vonatkozik különösen az egészség helyreállítására és megszilárdítására, a megbetegedések és a balesetek során nyújtott kezelésre, a csontkuláksoknál és torzulásoknál a rehabilitációra, a gyógyeszköz ellátásra, a gyógy- és ortopédiai segédeszközök és a szükséges utazási költségek megterítésére.

Az anyagi ráfordításokat, amelyek egy üzemi baleset vagy egy munkaköri megbetegedés során merülnek fel és amelyek az időlegesen munkaképtelen vagy /részlegesen vagy teljesen/ rokkant dolgozókat a szociális biztosítás előírásainak megfelelően megilletik, jogszabályok rögzítik és azok az üzemi balesektől eltérő és a nem munkahelyi megbetegedés jellegű betegségekkel felmerülő ráfordításokkal szemben előnyt élveznek.

A szociális biztosítás törvényes előírásai a Munka Törvénykönyv előírásainoz kapcsolódnak és kiegészítik azt, mindenekelőtt az üzemi balesetekért és a munkahelyi megbetegedésekért járó kártérítés szabályozása tekintetében. /Mt. 190. §/

A dolgozók szervezete felelősségvállalásának ez különleges munkajogi szabályozása üzemi baleset vagy munkaköri megbetegedés miatt bekövetkező károsodás esetére lényegében kiegészítő, valóban igen jelentős funkció a szociális biztosítás törvényes szabályozása viszonylatában.

Az a szervezet köteles az üzemi balesetet szenvedett vagy munkahelyi megbetegedésben szenvedő dolgozókat kárpótlásban ré-



szesíteni, amelynek körzetében a károsodásért felelős található

- a/ a fizetés kiesésért,
- b/ a fájdalomért és a társadalmi tevékenység nehezebbé válásáért,
- c/ a gyógyítással összefüggő jogosan kiadott költségekért,
- d/ a szakmai károsodásért.

Ha a dolgozó egy üzemi baleset vagy munkahelyi megbetegedés következtében meghal a hátramaradottakat, illetve egy másik személyt megilleti:

- a/ kárpótlás a gyógykezelésével összefüggő jogosan kiadott költségekért,
- b/ költségterítés a temetéssel összefüggő jogos költségekre,
- c/ költségterítés /egy hozzájárulás/ a hátramaradottak életfenntartásához,
- d/ a hátramaradottak egyszeri kártalanítása.

Az üzemi balesetért felelős "személy" alapvetően az a szervezet, amelynél az érintett dolgozó alkalmazásban állt. Az üzemi baleset bekövetkezéséért feltételezhetően felelős szervezet felelős a

- a/ a dolgozót, illetve a hátramaradottakat érő kárért
- b/ az üzemi balesetért vagy a munkahelyi megbetegedésért
- c/ az üzemi baleset és a károsodás közötti oksági összefüggésért.

Az üzemi balesetet a Munka Törvénykönyve nagyon általánosan, mint a dolgozó baleset következtében fellépő egészségi károsodását vagy halálát jellemzi, amely a munkafeladatok teljesítése során és azzal közvetlen összefüggésben keletkezett.

Az üzemi balesetnek ez a jellemzése eltér a többi más, a munkateljesítéssel összefüggő egészségügyi ártalomtól és nem sorolható be az "Üzemi baleset" fogalmkörébe. Ezért a jogalkotás is az üzemi baleset fogalmára irányította a figyelmét. Így például az OG CSSR 27/2. rendeletben a következő hivat-

kozás áll: "Az üzemi baleset az alkalmazottat ért testi sérülés, amely független annak akaratától, egy rövid ideig tartó, hirtelen, erőszakos, külső befolyás hatására fellépő behatás. Az üzemi baleset ennek ellenére nem csak egy hirtelen külső erőszak okozta testi sérülés, hanem általában egy külső befolyásoló hatás okozta sérülés, amely befolyás rövid ideig tartó jellegű. Ha egy alkalmazott egy olyan munka során, amelyhez még nem szokott hozzá és amelyre a fizikai adottságai sem megfelelőek és egy pillanatnyi erőszakos erő kifejtés során a külső ellenállást kell legyőznie és így hirtelen szokatlan túlméretezett erőfeszítést kell kifejtenie, úgy ez a testi erőfeszítés kell, hogy okául szolgáljon azoknak a következményeknek, amelyekért kártérítés jár. Emellett nem kell, hogy egyetlen oka legyen a balesetnek, viszont elég, ha azt az egyetlen fontos, lényeges és jelentős okként kezelik". Így egy szívinfarktust is tekinthetünk üzemi balesetnek.

Az üzemi baleset analóg meghatározását találhatjuk meg a CsSzSzK Birósági határozatainak és közelményeinek gyűjteményében az 2/1969 szám alatt, amely kimondja, hogy: "Baleseten egy külső ok erőszakos behatására bekövetkező egészségromlást értünk. Ennek a külső oknak nem kell mechanikai megnyilvánulásnak lennie, ez lehet kémiai vagy más anyag behatása is, amelyekkel a dolgozó kapcsolatba került." Ha az Mt. 190. §-ának 2. fejezete szerinti törvényes feltételek fennállnak a dolgozó egészségügyi állapotát kedvezőtlenül befolyásoló, nem megfelelő munkakörülmények miatt egészségileg károsodott dolgozó kártalanításához, úgy a bíróság az Mt. 187 és 189 §-sainak szempontjai szerint érvényesen támasztott kártérítési követelések kielégítését megítéli." Ebben az esetben az általános felelősséget az a szervezet viseli, amelynél a kárpótlást igénylik, ha az egészségbeli károsodás és ennek következményei a jogi kötelezettségek megszegése miatt, vagy a szocialista együttélés szabályai ellen szándékos cselekedet révén állt elő, amelyet a szervezet vezetősége vagy egyes munkatársai vagy egy harmadik személy követett el, amennyiben a dolgozó a károsodást a munkaköri kötelességének teljesítése közben vagy



az azzal közvetlenül összefüggően szenvedte el. /Mt. 187. § 1. fejezet/ Természetesen az egészségügyi károsodást és annak következményeit is kezelhetjük úgy, mint a jogi kötelezettségek megsértése révén a szervezet feladatai teljesítésének keretében a szervezet nevében eljáró dolgozót ért károsodást. /187. § 2. fejezet/.

Ha egy balesetet, mint egy üzemi balesetet szemléljük, akkor a dolgozó a munkaköri feladatának a teljesítése közben vagy azzal közvetlen kapcsolatban kell, hogy azt elszenvedje. Hogy mit értünk munkaköri feladat teljesítésén és mi függ össze közvetlenül a munkaköri feladat teljesítésével, azt bővebben a CsSzSzK 54/1975. Slg. Kormányrendeletének 41. és 42. §-aiban kerül kifejtésre.

A munkaköri feladat teljesítése - a munkaviszonyból adódó munkakötelesség teljesítése, vagy más, a szervezet megbízásából végzett tevékenység, vagy kiküldetésben végzett tevékenység. Egy társadalmi szervezet vagy annak egyik munkatársa felszólítására a szervezet részére végzett tevékenység, amennyiben a dolgozónak ehhez semmilyen külön képesítésre nincs szüksége, vagy nem a szervezet kifejezett tilalma ellenére cselekszik.

A munkaköri feladat teljesítésével közvetlen összefüggésben állnak a munka elvégzéséhez megkívánt műveletek és a munkavégzés alatt szokásos műveletek, valamint a munkakezdés előtt vagy annak befejezése után szükséges műveletek. Azon an nem tartozik ide a gyógykezelés, esetleg egy közegészségügyi intézményben való vizsgálat, kivéve a szervezet megbízásából végrehajtott vizsgálatot, vagy az elsősegély során nyújtott kezelést. A munkaköri feladatok teljesítésével közvetlen összefüggésben áll még egy tevékenység, amely a szervezet politikai, gazdasági és szociális feladatainak teljesítésével függ össze; ezen feltételek alá esik például a dolgozók iskoláztatása, amelyet a szervezet vagy egy társadalmi szerv /például a Társadalmi Szakszervezeti Mozgalom/ esetleg a felsőbb szervek irányításával szerveztek.

Üzemi balesetként ítélik meg leg alább a balesetet is, amelyet a dolgozó a munkaköri feladat teljesítése miatt szenved el.

Az Mt. 190. §-ának 3. fejezetében az üzemi baleset fogalmából egy balesetfajtát kizárnak - azt, amely a dolgozóval a munkába menet vagy visszafelé menet történik. Ez különösen azért következik be, mert feltételezhető, hogy az üzemi balesetért járó kártérítés a szervezettel szemben, mint egy balesetmegelőzés megjavításának üsztönzőjeként kell hogy hasson. A munkába menet és hazatérés közben a baleset bekövetkezését a foglalkoztató szervezet nem akadályozhatja meg. Ennek ellenére figyelemmel kell lenni arra, hogy a betegbiztosítás szempontjából és a járadékbiztosítás szempontjából azt a balesetet, amely a munkába menet vagy az onnan hazatérés során utközben következett be, üzemi balesetnek tekintik. Ez az üzemi balesetek köre, amelyre a dolgozó a betegbiztosítás és a járadékbiztosítás jogi normái szerint biztosítva van, gyakorlatilag szélesebb, mint a Munka Törvénykönyve szerinti, kártérítés céljára megállapított kör.

A foglalkoztatási helyig vezető és a lakóhelyre /szállásra/ való ut alatt a dolgozónak az üzem bejáratától vagy egy másik, a munkaköri feladat teljesítésére meghatározott helytől a lakóhelyig /szállásig/ vezető útját értjük. Amde ha a dolgozót kiküldetésbe küldik, akkor az a baleset, amely a dolgozót akkor éri, ha az a lakóhelyi közigazgatási egységből /városból, községből/ a munkahelyre vagy egy más helységben levő szálláshelyre utazik, ha a kiküldetés célja egyidejűleg nem esik egybe az ő szabályos munkahelyének helyiségével, üzemi balesetnek számít.

Azokkal a bírósági döntésekkel összhangban, amelyek arra vonatkoznak, hogy mi az üzemi baleset és mi nem számít annak a gyakorlatban kialakult a munkaköri feladatok teljesítése és az azzal közvetlenül összefüggő kérdések áttekintésével kapcsolatos néhány probléma. Így például, ha a munkaközi szünetben történik baleset a dolgozó helytelen viselkedése, tréfálkozása miatt. Ilyen esetben a szabályzatban foglaltak szerint ez kiesik a munkaköri feladatok teljesítése keretei közül és az ilyen balesetet nem minősítik üzemi balesetnek. Problematikus lehet egyes balesetek természetének megállapítása, amelyek különböző vállalati szünnapokon történnek.



A dolgozók munkaköri megbetegedés okozta károsodásáért az a szervezet felelős, amelynél a dolgozó u. o. jár a megállapított körülmények közötti munkaviszonyban dolgozott, és ahol a munkaköri megbetegedés tünetei felléptek. A munkaköri megbetegedéseket a szociális biztosításról szóló előírásokban úgy határozzák meg, mint olyan betegségeket, mint amelyek az ott közzétett körülmények között keletkeznek /Mt. 190. §-ának 2. fejezete/. A munkaköri megbetegedéseket a 128/1975 Közlemény mellékletében ismertették, amelyet a szociális biztosításról szóló törvény keretében érvényesítenek. A Munka Törvénykönyve nem határozza meg a munkaköri megbetegedéseket és az ismertett előírásokra hivatkozik.

A munkaköri megbetegedésért a szervezet felelősség megállapításának feltételei a következők:

- a/ egy, a jegyzékben foglalt betegség,
- b/ a jegyzékben az ezekhez a betegségekhez kapcsolt munkák megléte a szervezetnél /a feltételek időzítésével/.

Az üzemi balesetek és a munkaköri megbetegedések közötti különbség a szervezeteknél fennálló feltételek okozati összefüggései alapján nem mutatható ki.

A munkaköri megbetegedésekkel a szabályzatban olyan hosszantartó behatásról van szó, amely egy kockázattal járó munkahelyen érheti a dolgozót. Ez általában előfordul néhány munkaköri megbetegedésnél, amelyek ragályos formában is felléphetnek.

A vegyi anyagok okozta akut mérgezések és egészségügyi károsodások, amelyek a munkaköri megbetegedések jegyzékében nem szerepelnek, valamint a munkahely légkörének oxigén hiánya következtében fellépő betegségek /pl. nitrogén, széndioxid, mérén fellesleg/, mint balesetet /tenát nem mint munkaköri megbetegedést/ tekinthetők.

Kétségteljes, hogy vajon a dolgozóknak a munkaköri megbetegedésre való nagyobb érzékenysége milyen jelentőséggel bír. Ezt az esetet a bírósági döntések gyűjteményében a

19/1970 számú döntéssel oldották meg és ebben a határozatban az áll: "Ha egy dolgozónál megállapítanak egy munkaköri ártalom okozta betegséget és a dolgozó ettől a megállapítástól

kezdve ennél a szervezetnél továbbra is olyan körülmények között dolgozik, mint amelyek között megbetegedése bekövetkezett, a munkaköri megbetegedésből eredő károkért a szervezet felelős tekintet nélkül arra, hogy a dolgozó talán egy korábbi megbetegedése miatt erre a munkaköri betegsége nagyobb mértékben hajlamos volt. A Mt. 128/1975 Slg. Közlemény mellékletében szereplő betegségek némelyike nemcsak a munkafolyamatok során keletkezik, hanem más körülmények között egy más alaptól kiindulva. Ilyen esetben az szükséges, hogy a szervezet lehetőség szerint bizonyítékot szerezzen arról, hogy a betegség kizárólagosan olyan okok miatt lépett fel, amelyek nincsenek összefüggésben a szervezetnél folyó munkával.

A szervezet felelőssége az üzemi balesetek és munkaköri megbetegedések esetén tényleges felelősség /a következményekért, a következményekkel járó szavatosságért/, ami azt jelenti, hogy ha feltételezzük, hogy a szervezet felelőssége megállapítható, külön vétkest nem fognak megállapítani. A szervezet köteles a károsodásért kárpótlást nyújtani, annak ellenére, hogy a biztonszági előírásokat a munkavégzés során az egészségvédelem biztosítására betartotta és nem térhet ki az Mt. 191. §-a szerinti felelősség alól még ha teljesen vagy részlegesen fel is mentik az egyéb felelősség vállalása alól.

A szervezetet a felelősség alól teljesen felmentik, ha bebizonyítja, hogy:

- a/ a károsodás azért következett be, mert az érintett dolgozó a munkával kapcsolatos egészségvédelmi és óvó rendszabályokat vagy utasításokat, előírásokat saját hibájából nem tartotta be, bár azokkal az előírásoknak megfelelően megismerkedett, és betartásukat rendszeresen megkövetelték és ellenőrizték;
- b/ az érintett dolgozó a károsodást iszákossága miatt szenvedte el és a károsodást a szervezet nem tudhatta elhárítani; és az volt a károsodás egyetlen oka.



A szervezetet a felelősség alól részben felmentik, ha bebizonyítja, hogy:

- a/ az érintett dolgozó a munkája során a baleset- és egészségvédelmi biztonsági előírásokat és utasításokat saját hibájából megszegte, annak ellenére, hogy azokat a vállalati rendnek megfelelően ismerte és ez a hanyagság volt az egyetlen oka a károsodásnak;
- b/ a károsodás egyik oka az érintett dolgozó ittassága volt;
- c/ a dolgozó könnyelműen viselkedett és a képesítése és tapasztalatai alapján tudatában kellett volna lennie, hogy balesetet vagy munkaköri megbetegedést idéz elő.

A felelősség alól részben történő felmentés esetén a kár egy részét a dolgozó viseli az ő hibája mértékének megállapítása után. Ha a részleges felmentést a dolgozó könnyelmű viselkedése miatt hozták, a szervezet a kár egyharmadánál kisebb részét téríti meg.

A szervezet nem mentesülhet a felelősségvállalás alól, ha a dolgozó a szervezetet fenyegető kár, életet vagy egészséget közvetlenül fenyegető veszély elhárítása során szenved üzemi balesetet és károsodást, amennyiben a dolgozót ezekről a körülményekről szándékosan nem tájékoztatták /Mt. 192 §/.

Abban az esetben, ha a szervezetet egy olyan üzemi balesettel kapcsolatos felelősségvállalás alól mentesítették, amely a dolgozó egy, a munka során betartandó baleset- és egészségvédelmi előírásokból fakadó konkrét kötelességének megszegése miatt következett be, nem lehetséges, hogy az általános rendelkezésekre hivatkozzák, miszerint az illető a szerint viselkedett, hogy a saját és mások egészségét ne veszélyeztesse. A konkrét kötelességek megszegésében a dolgozónak hibásnak kell lennie. Ebből adódik, valóban, mint például a CsSzSzk Birósági döntések és határozatok gyűjteményében, a 7/1968. számú döntésben kifejezésre juttatták, - a bíróságok kötelessége megvizsgálni, hogy az érintett dolgozó a munka balesetvédelmi és egészségvédelmi óvórendszabályok utasításait megfelelően megértette-e és különösen azt, hogy vajon alkalmasak voltak-e képességei arra, hogy ezek lényegét megértse.

A szervezet felelősség vállalás alól történő felmentésének egy másik feltétele a dolgozó kötelességének vétkes megszegése és a károsodás közötti okozati összefüggés megállapítása.

Kétség merülhet fel azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy a 191. § 2. fejezete mit értelméz könnyelmű viselkedésként. A Munka Törvénykönyve ezt a viselkedést negative definiálja: "Könnyelmű viselkedésként fogható fel az általános elővigyázatlanság és az a viselkedés, amely a munkával járó kockázatot nem veszi figyelembe". A jogászok ebben a fogalomban állapodtak meg vitáik során. A CsSzSzK Birósági döntéseinek és határozatainak a gyűjteményében a 2/1970 számú döntés például kifejti, hogy: "A könnyelmű viselkedés az Mt. 191. § 2. fejezete lit. c. szellemében egy olyan viselkedésmód, amelynél a dolgozó konkrét, időbelileg és helybelileg megváltoztatja a munkahelyi szokások arányait, miáltal egy fenyegető egészségi károsodás veszélye lép fel és ez ellentmondásban áll a többiek viselkedésével /pl.: amikor a dolgozó a többi dolgozótól eltérően jár el./

Ennek a referátumnak a keretében csak néhány vitás kérdést és azok megoldását tudtuk bemutatni. A jogi megoldások alkalmazása számtalan ilyen vitás kérdést vet fel úgy, hogy az összefüggések bonyolultsága a helyzetek és azok jogi következményei nem teszik lehetővé minden részletükben történő megtárgyalásukat. Annál inkább és ennek ellenére az ismertetett jogi szabályozást pozitívnak értékeljük. Ez a szabályzat egyrészt preventív jellegű a szervezetekkel és a dolgozókkal szemben és továbbá más szervekkel szemben is, ugyanakkor megfelel a munkakockázat társadalmazása elveinek is.



Dr. GARANCSY GABRIELLA az MTA Állam- és Jogtudományi Intézetének főmunkatársa, az állam- és jogtudományok kandidátusa, /Budapest/

Napjaink jellemző sajátosságai közé tartozik az élet szinte minden területére kiterjedő gépesítés és a vegyi anyagok fokozódó felhasználása. Ez a tendencia érvényesül a különböző munkahelyeken is és ennek következményeként a munkát végző dolgozók baleset és egészségi ártalom által való veszélyeztetettsége is fokozódik. E veszélyek megelőzése érdekében természetesen megtörténtek állami, szakszervezeti és vállalati vonalon a szükséges intézkedések, és az általános és speciális balesetelhárító óvórendszabályok és egyéb megelőző rendelkezések ellenére növekszik az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések száma, amit a referátum számszerű adatai is mutatnak. Ennek következtében növekszik a munkavégzés szempontjából hátrányos helyzetűnek tekintendő csökkent munkaképességek száma is. Éppen ez a körülmény teszi különösen indokolttá a témával ilyen szintű kollókviumon való beható foglalkozást.

A hátrányos helyzetben levő embercsoportok hátrányos helyzetének megszüntetése, vagy legalábbis enyhítése, mindig a társadalom sokoldalu közreműködését - több tudományág képviselőinek közreműködésével történő, tudományos megalapozottságú - társadalmi segítségnyújtást igényel. Különösen indokolt ez a sokoldaluan megalapozott segítség, a most tárgyalt dolgozói csoportra vonatkozóan, mely csoport önhibáján kívül, a társadalmi munkában való részvétele folytán, a munka végzésével szoros okozati összefüggésben került hátrányos helyzetbe.

Az elhangzott referátum és a korreferátumok különböző jogágak, illetve tudományágak oldaláról ismertették és elemezték az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek társadalmilag figyelembe veendő következményeit és orvoslási lehetőségeit.

Hozzászólásomban kizárólag a munkajogi következményekkel kívánok foglalkozni. Ez a megjelölés így tulajdonképpen nem pontos, mivel a csökkent munkaképességekre vonatkozó szabályozás megoszlik szorosan munkajogi, és a munkajogon belül ma már önállósult társadalombiztosítási szabályokra.

A társadalombiztosítás jelentőségét és társadalombiztosításunk fejlettségét nem szükséges hangsúlyoznom; a társadalombiztosításba vontak köre és a szolgáltatások terjedelme minden kommentár nélkül magas szintű társadalmi gondoskodást mutat be. E vonatkozásban csak arra kívánok rámutatni, hogy a teljesen munkaképtelenné vált dolgozóknak a társadalombiztosítási szervek útján történő ellátása az Alkotmányban rögzített állampolgári jog folyamánya, jogágazati következménye. Az Alkotmányba felvett két jelentős jog: a munkához való jog és az anyagi ellátáshoz való jog valójában az állampolgári biztonság két vetülete. Leegyszerűsítve: minden munkaképes állampolgárnak joga van a munkához és minden munkaképtelenné vált állampolgárnak joga van a létfenntartásához szükséges anyagi ellátáshoz. Ilyen vonatkozásban ugyanazon jog két oldaláról szólhatunk, mert a munkaképes állampolgárok munkához való joga a munkaképtelenné válás időpontjában átfordul az anyagi ellátáshoz való joggá.

Az Alkotmányban biztosított anyagi ellátáshoz való jog a társadalombiztosítási szabályokban realizálódik. A teljesen munkaképtelenné vált dolgozók, az öregek, a rokkantak részére - általánosan - ezek a szabályok a legjelentősebbek, mert ezek biztosítják megélhetésüket /hozzátéve természetesen az egészségügyi ellátást is/.

Az aktív, a teljes munkaértékű dolgozók és az öregek, ill. rokkantak között áll azonban egy közbenső csoport, amely sem az első, sem a második kategóriába nem sorolható: a csökkent munkaképes emberek kategóriája. Erre a csoportra vonatkozóan mind a társadalombiztosítás, mind a szorosabb értelemben vett munkajog szabályai vonatkoznak.

A magyar munkajog - hasonlóan más szocialista országok munkajogához - nem tisztán és kizárólag a munkajogviszonyt szabályozza, hanem - az állami szociálpolitikát érvényesítően - a munkajogi szabályokat átszövik a szociálpolitikai elemek, mint pld. a nőkre és a fiatalokra vonatkozó rendelkezéseknél.

Ami a csökkent munkaképességű dolgozókra vonatkozó szabályozást illeti, ez a valóban különös védelemre szoruló dol-



gozói kategória - más védettséget igénylő kategóriához viszonyítottan - korábban jogilag kevésbé rendezett volt, vagyis speciális szabályozására az ilyen irányú igényről később került sor. Bár korábbi szabályok is rendelkeztek az üzemi balesetet szenvedett, illetőleg foglalkozási betegségtől megbetegedett dolgozókról, ezek azonban inkább a kártérítésre vonatkoztak. Csak az 1/1967. /XI. 22./ M.M. - M.M.-P.M. számú együttes rendelet szabályozta a kérdést egységesen és átfogó módon. Ez a rendelet - melynek többszöri módosítása ismeretes - részletes és többretegű szabályaival a továbbfoglalkoztatásról, az átképzésről, ezek lehetetlensége esetén pedig a megfelelő áthelyezésről, ill. annak hiányában a szocialista segélyekről intézkedik. Minden esetre a rendelet a vállalatokat, mint munkáltatókat állítja a rehabilitációs kötelezettség központjába, vagyis elsődlegesen a vállalatok kötelezettségévé teszi a csak-kent munkaképességű dolgozóknál az egészségi állapotukhoz igazodó munkakörü foglalkoztatását.

E rendeletben szabályozott jogi rehabilitációhoz fűződik a következő megjegyzéseim:

1. Mindenekelőtt a rendelet hatályáról szóló 1 §. /1/ bek.-re utalok, mely szerint a rendelet hatálya kiterjed:

a/ az egészségi állapotuk romlásából eredő munkaképesség csökkenésük miatt munkahelyükön teljes munka végzésére alkalmatlannokká váltak, de öregségi, vagy rokkantsági nyugdíjra még nem jogosultak körére,

b/ pont szerint azokra, akik a munkaviszonyban, vagy beosztói munkaviszonyban elszenvedett üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében baleseti járadékban vagy rokkantsági nyugdíjban részesülnek és jelenlegi munkahelyükön teljes értékű munka végzésére alkalmatlannokká váltak. Ezt a rendelkezést azért vitatom, mert nem a munkahelyet, hanem a munkakört kell az alkalmasság, vagy alkalmatlanság megítélésénél figyelembe venni. Az alkalmatlanság fogalma ugyanis általánosan, de e vonatkozásban is mindig az adott munkakör betöltésére való alkalmatlanságot jelentheti.

2. A rendelet a csökkent munkaképességű dolgozók több kategóriájáról rendelkezik, bizonyos fókig eltérő módon. Most csak az előbb említett a/ és b/ pontban felsoroltakkal foglalkozom, illetve azt hangsúlyozom, hogy az üzemi balesetet szenvedettek, illetve a foglalkozási betegségben megbetegedettek nyilvánvalóan még e csoporton belül is különös elbánást érdemelnek. A jogi szabályozás azért úgy különböztet, hogy az utóbbi okból csökkent értékű munkára képesekre a rehabilitációs rendelkezések úgy terjednek ki, hogy emellett ők jogosultak a baleseti járadékra, illetve a rokkantsági nyugdíjra.

Jelen témánk tárgyalásán túlterjedően azt jegyezni meg, hogy a csökkent munkaképességűek problématikája és rehabilitációja szélesebb körű a most tárgyalt csoportnál, sőt a hivatkozott rendelet által megjelölt dolgozói csoportnál is, mert a szociális gondoskodásnak megfelelő átfogó rendelkezésnek valamennyi csökkent munkaképességű dolgozóra ki kell terjednie, illetve minden olyan dolgozóra, aki az eddigi, szak-képzettségének megfelelően betöltött munkakörére egészségtelenül alkalmatlanná válik.

3. A további felvetésem a csökkent munkaképességű dolgozók munkaviszonyának megszüntetésével függ össze. A már hivatkozott rendelet 10. §-ában felsoroltakat a Hatályos Munkaügyi jogszabályok című kötet "A munkaviszony felmondásának korlátozása" cím alatt teszi közzé, holott az 1/1967. Mü.M. - EüM - PM sz. együttes rendeletet módosító jogszabályok rendelkezéseinek következményeként nem áll fenn a korábbi kettősség, vagyis a felmondási tilalmak és felmondást korlátozó szabályok, hanem egységesen felmondási tilalmak vannak, amelyek alól a rendelet kivész bizonyos esetcsoportokat, illetve megjelöli azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén a felmondási tilalmakat nem kell alkalmazni.

Ilyen, a felmondási tilalmat hatálytalanító körülmény az öregségi, rokkantsági nyugdíjra való jogosultság, az ismételten nem megfelelő munkavégzés, stb. mellett az is, ha: "b/ a vállalat a dolgozó számára a vállalaton belül, vagy azonos helységben más vállalatnál egészségi állapotának, korának,



képzettségének megfelelő más munkahelyet biztosít és azt a dolgozó nem fogadja el", vagy: "a/ a dolgozó a vállalatnak a betanításra, vagy szakképzésre vonatkozó javaslatát kellő alap nélkül nem fogadja el".

Nyilvánvaló, hogy a jogszabály csak általánosítva fogalmazhat, de ki állapíthatja meg azt, hogy az új munkahely valóban megfelel-e a fenti szempontoknak, illetve a c/ pont esetében azt, hogy a dolgozó kellő alap nélkül utasította-e el a szakképzésben való részvételt? A vállalatoknál szervezett "Csökkent Munkaképességűekkel Foglalkozó Vállalati Bizottság" hatásköre erre már nem terjed ki, így a mindkét oldalú szubjektív megítélésnek tág tere nyílik. A vállalati megítélést - esetileg helytelen megítélést - a vállalat objektív adottságai befolyásolják, /pld. a korlátozott számú munkakör/ a dolgozó megítélése pedig természetesen mindig szubjektív, nem csak a képesség és képzettség, hanem a meghatározott munkára irányuló érdeklődés is alakítja, de lehet elmarasztaló értelemben, károsan szubjektív is, amikor a dolgozó nem tárgyilagosan és önkritikusan ítéli meg saját helyzetét és képességeit.

Mindenesetre problematikus a csökkent munkaképességűek munkajogi viszonyát érintő rendezés, mind a munkaszerződés módosítására, mind pedig annak megszüntetésére vonatkozóan. A Legfelsőbb Bíróság munkaügyi kolégiumának 351. számú határozata egy fegyelmi büntetésként kiszabott elbocsátás elleni törvényességi óvás elbírálása kapcsán foglalt állást a különösen védett dolgozói csoport munkaszerződésének módosítása, illetve felmondásának tárgyában. E határozat kimondja, hogy "csökkent munkaképességű dolgozó munkaképességének megfelelő munkakörbe csak akkor helyezhető át, ha a vállalat és a dolgozó a munkaszerződést ilyen értelemben közös megegyezéssel módosítja".

Ennek kifejtésére többek között azért került sor, mert a rendelet fogalmazása nem egyértelmű. A 2. § /3/ bek. egyoldalu munkáltatói intézkedéssel történő áthelyezésre utal a következő fogalmazásával: "Ha a csökkent munkaképességű dolgozó a részére a /2/ bek.-ben foglaltak figyelembevételével biztosított munkakör nem fogadja el, eredeti munkahelyétől, munka-

körétől és szakképzettségétől eltérő munkakörben is foglalkoztatható." Később, az /5/ bekezdésben már utal a magasabbrendű jogforrásra, a Munka Törvénykönyvére, úgy, hogy ha ez a foglalkoztatás a munkaszerződés módosítását teszi szükségessé, akkor ebben a dolgozóval meg kell állapodni. Azt hiszem, az előzőleg idézett fogalmazás mindenképpen a munkaszerződés módosítását teszi szükségessé és a különböző pontokban történt ilyen megfogalmazás feleslegesen nehezíti az érdekeltek számára a rendelet megértését.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának hivatkozott határozata olyan ügy kapcsán jött létre, amelynél a vállalat a csökkent munkaképességű dolgozót - miután a dolgozó a számára kijelölt munkakört többszöri felszólítás ellenére sem foglalta el - a munka teljesítésének megtagadása miatt azonnali hatályu elbocsátás fegyelmi büntetéssel sújtotta. A törvényességi óvás folytán hozott határozat indokolása szerint "ha a dolgozó az ilyen jellegű áthelyezéshez nem járul hozzá, ez a tény önmagában fegyelmi vétséget nem valósít meg". Ez természetes és nem is ilyen aspektusból érdekes a Legfelsőbb Bíróság határozata, hanem az előbb említett rendelet 2. § /3/ bekezdésével kapcsolatos azon állásfoglalása miatt, hogy: "a 2. § /3/ bekezdése módot ad ugyan arra, hogy az érintett dolgozót az eredeti munkakörétől eltérő munkakörben is foglalkoztathassák, de ez esetben is - minthogy más munkakörbe való áthelyezés a munkaszerződés módosítását jelenti - az áthelyezéshez a dolgozó hozzájárulása szükséges." Ezt egyébként a rendelet 2. § /4/ bekezdése kifejezetten elő is írja, amikor akként rendelkezik, hogy ha a /2/, /3/, vagy /4/ bekezdésben szabályozott foglalkoztatás a munkaszerződés módosítását teszi szükségessé, ebben a dolgozóval meg kell egyezni az Mt. 24. §-ában foglalt rendelkezéseknek megfelelően. A továbbiakban a határozat - kifejtve, hogy az áthelyezéshez való hozzájárulás megtagadása, miért nem valósít meg fegyelmi vétséget, - arra hivatkozik, hogy "az adott esetben, amikor a csökkent munkaképességű dolgozó a saját magatartásával zárta ki annak lehetőségét, hogy a vállalat a csökkent munkaképességének megfelelő munka-



körben foglalkoztathassa, a munkaszerződés módosításához való hozzájárulás megtagadása esetén a vállalat nem tehetett volna mást, mint azt, hogy felmondással megszünteti a munkaviszonyát."

Ezzel visszatértünk az előbb ismertetett felmondási tilalmak kérdésére, illetve arra, hogy ha a dolgozó nem fogadja el a felajánlott munkakört, megszűnik ez a tilalom. Nincs viszont olyan szerv a munkaviszony fenntartása alatt, amely elbírálná, hogy a felajánlott munkakört a dolgozó kellő alappal, vagy alaptalanul utasította-e vissza. Az egész eljárás befejeződik tehát a felmondással. Így, hogy még ott áll másodlagosan a tanácsi elhelyezés, ez azonban már államigazgatási intézkedés.

E fogyatékok oka tulajdonképpen a helyi rendezés kisszámu és nagyon körülhatárolt lehetőségében rejlik. Amilyen helyes elvileg /hangsúlyozom elvileg/ az, hogy a csökkent munkaképességű dolgozó saját addigi munkahelyén kerüljön rehabilitációra, annyira lecsökkenti a gyakorlatban a rehabilitációs lehetőséget az adott vállalat szűk lehetősége. Minden vállalatnál korlátozott ugyanis azoknak a munkahelyeknek a száma, amelyeket ilyen dolgozó betölthet.

A fejlődés útja csak a lehetőségek szélesre tárása lehet, va'is ennek a kérdésnek az állami szociálpolitika keretében történő központi megoldása. Ugy vélem, hogy az összetársadalmi szociálpolitikai elvnek az összetársadalmi szintű gondoskodás felel meg. Így az elkövetkezendő munkajogi szabályozást, a csökkent munkaképességre vonatkozó jelen szabályozás módosítását olyan irányba tartom szükségesnek, hogy ez a rehabilitáció, a csökkent munkaképességgel megfelelő munkába állítás centralizált feladatként kerüljön megoldásra; elsősorban az addig alkalmazó vállalatnál való tovább foglalkoztatásra irányuljon és ennyiben legyen vállalat-központu; de túllépve a vállalati, sőt a helyi tanács szűk körű lehetőségén, az adott helységben valamennyi vállalatra, állami szervre, intézményre kiterjedően állítsa meg a kötelező foglalkoztatást és csak akkor tegye lehetővé a kétoldalu megállapodás hiányában történő felmondást, ha a dolgozó az ilyen széles körű lehetőségén belül nem járul hozzá munkaszerződésének módosításához.

Dr. THIEL VERA egyetemi tanár /Berlin Humboldt Egyetem/

A szocialista társadalomban az üzemi baleset nem szükségszerű, és a dolgozók üzemi baleset esetén megfelelő állami-jogi biztosítékokkal rendelkeznek. Ezek a biztosítékok a szociálpolitika és a szociálpolitikai célkitűzéseknek a szocialista jog eszközeivel történő érvényesítésének szerves alkotórészei. A dolgozóknak, mint a társadalom fő termelőerőinek érdekében áll a munkaerő fenntartása és fejlesztése azért, hogy az egész társadalom javára nagyobb hatékonysággal vegyenek részt az anyagi bőség megteremtésében. A munka során megvalósított magas színvonalú élet és egészségvédelem nem csak a magasabb termelékenységet biztosítja, hanem egyúttal a szocialista társadalom humanista gondolkodását is bizonyítja, mivel az egészséges ember tudja csak a saját munkájának az eredményeit hasznosítani és önmaga személyiségét megvalósítani. Csak így tud a szocialista életmód feltételeinek és körülményeinek megfelelni.

Az üzemi balesetek megszüntetésének kérdését itt különösen két szempontból kell felvetni:

Első: Hogyan lehet a munkajog különleges lehetőségeivel is élve olyan munkafeltételeket kialakítani, amelyek tovább csökkentik a balesetek gyakoriságát, mérsékelik a balesetek súlyosságát, és amelyek visszahatnak a munkahelyi egészségkárosító körülményekre.

Második: Hogyan lehet az állami-jogi eszközökkel biztosítani azokat a dolgozókat, akik az egészség és munkavédelem ellenére tágabb értelemben vett üzemi balesetet vagy más munkakörüi károsodást szenvedtek. Azaz, hogyan lehet az anyagi-jogi eszközöket úgy alkalmazni, hogy a károsultak az eddigi munkaképességük teljes birtokában maradjanak és hogyan lehet munka és életkörülményeiket alakítani akkor, amikor ők baleset következtében csökkent munkaképességűvé váltak?

Szeretnék néhány olyan problémával foglalkozni, amelyek az egészségvédelem és a munkavédelem balesetszám csökkentési intézkedéseiből következnek, valamint néhány munkajoggal kapcsolatos feladattal.



Az üzemi balesetek száma az NDK-ban az utóbbi években folyamatosan csökkent. A balesetek gyakorisága 40,8 %-ról /1000 foglalkoztatottára/ 1970-ben az eddigi legulcsonyabbra, 33 %-ra csökkent. Ez azt jelenti, hogy a jelentősköztes üzemi balesetek száma 57600-ra redukálódott. A halálos vagy üzemi balesetek száma az 1970-eshez képest 22,1 %-kal és a gyakoriság 24,7 %-kal csökkent.

A balesetek súlyossága csökkenést bizonyítja a járadék hozzájárulások összegének, valamint az üzemi balesetek következményeként egy balesetre eső kieső munkanapok számának csökkenése az iparban.

Az üzemi balesetek száma és a balesetek súlyossága csökkenésének pozitív eredményei különösen azokon a területeken mutatkoztak, ahol x/

- a dolgozók a saját munkakörülményeik kialakításában aktívan közreműködnek, ahol a szocialista munkaver-senyhez szilárdan hozzátartozik a biztonság, a rend és a fegyelem;
- az üzemek, gazdaságirányító és központi állami szervek, a nagyobb hatékonyságért folytatott harcot szorosan összekapcsolják a munka és életkörülmények javításával és ezt a folyamatot tudományosan tervezik és vezetik;
- a szakszervezeti ellenőrzés az állami ellenőrzéssel együttműködve az egészség és munkavédelem követelményei érvényesítésére törekszik;
- a gyakorlati élethez közelálló képzést és nevelést való-sítanak meg és kielégítik a dolgozók védőruhára és védőberendezésekre vonatkozó fontos igényeit.

A munkahelyi balesetek területén mutatkozó pozitív mer-leg a munkajog lényeges része, amely további munkák során ebben az irányban kell, hogy fejlődjen és fejlődnet is.

---

x/ Horst Rehtanz, A Német Szocialista Egységpárt IX. kongresszusa határozatai; Követelmények a munkavédel-mi hatásokkal szemben; Szocialista munkagazdál-kodás, 6 füzet 1976. 413. oltal

Az érvényes munkajog alapjai és a munkajog-érvényesítés elvei egyaránt alapul szolgálnak az NDK új Munka Törvénykönyve kidolgozásához. A munkajog hatókörébe tartozik az NDK-ban a szociális biztosítási jog, ezért alkalmazzuk egyenértékű kifejezésként a szociális biztosítási jog és a munkajog kifejezéseket. Az üzemi balesetek csökkenésére majd nagyobb hatása lesz a munkajog nagyobb hatékonyságának, ha a munkajogalkotást és a munkajog érvényesítést a munkajog következő alapvető feladatai irányíthatják:

1. A munkajog alapvető feladata az, hogy a szabályozás mellett - a gazdasági és szociálpolitika egységének szem előtt tartásával - a társadalmi hozzájárulást nyújtson a termelés intenzitás növeléséhez és növelje a munka hatékonyságát.
2. A munkajog alapvető feladata, hogy szabályozó hatásával hozzájáruljon a szociálpolitika megvalósításához, a munkajog eszközei fokozottan szükségesnek a dolgozók szociális biztonsága - a társadalom fejlettségi fokának megfelelő - mind magasabb minőség eléréséhez.
3. A szabályozás fő feladatai közé tartozik a szocialista demokrácia kibontakozásának elősegítése az üzemekben. Ha abból indulunk ki, hogy a munkavédelem minősége a szocializmusban a dolgozók együttműködése, balesetmentes munkára való törekvésük, a rend, a biztonság és a munkafegyelem megvalósítása révén alakul ki, és így a munkajog ezen fő feladata a munkavédelem területén különleges jelentőségű.
4. A munkajog szabályozásának fő feladatai közé tartozik a szocialista közösségi érzés és a szocialista személyiség kibontakoztatásának elősegítése.

Az NDK munkajoga azokat az alapvető feladatokat vállalja magára, amelyek az egészség- és munkavédelem alapelveinek megvalósításából adódnak és rögzíti, hogy milyen szervek milyen eszközökkel és milyen mértékben valósítják meg ezeket az elveket. Ez azt jelenti, hogy az állam alkotmányjogiilag megfogalmazott felelősségét az egészség- és munkavédelem terén a munkajog eszközeivel az állami szervekre, üzemekre, a vezető beosztású és a nem vezetői funkciót betöltő dolgozókra konkretizálja. Ez továbbá azt jelenti, hogy a feladatok rögzítik a jogokat és kö-



telességeket és kimondják, hogy milyen különleges állami-jogi eszközökkel fogja ösztönözni a kötelességteljesítést és a jogok érzékelhető hatásának kibontakoztatását.

A munkajog további meghatározásokat tartalmaz arra vonatkozóan, hogy milyen formában lehet reagálni az egészség- és munkavédelem szabályainak vétkes megsértésére a felelősség kérdésével kapcsolatban, valamint arra vonatkozóan is, hogy a dolgozó minden oldalról anyagiilag és jogilag biztosított legyen. Ez kiterjed a tápénzre és a fizetés kiegészítésre, a járadékigényre, a rehabilitáció mértékére, valamint az üzemek nagyobb volumenű kárértékesítésére abban az esetben, amikor az üzemben dolgozó vagy az üzemhez tartozó személy az egészségügyi és munkavédelmi rendelkezésekben foglalt kötelességeinek megsértése miatt balesetet szenvedett.

A szocialista munkajog az üzemek munkavédelmenek tudományos irányítására és minden érintettet kötelezettségeinek öntudatos teljesítésére ösztönöz - ezek tartalmukban és hatókörükben a dolgozó beosztásától függően különböznek egymástól -, egyúttal intézkedéseket irányoz elő, megvalósítja a jog rögzített, biztosított, szervezetenként szabályozott védőfunkcióját. Ez ugyanakkor a szocialista magatartási módra való nevelés elengedhetetlen eszköze is.

Az NDK alkotmányának 35. fejezete biztosítja minden állampolgárnak az egészsége és munkaereje megőrzésének jogát. Ezt a védelmet az anyagi és ideológiai feltételek összessége biztosítja.

Az üzemi balesetek számának csökkenéséért a felelősség elsősorban az üzemet, az üzemek vezető beosztású munkatársait terheli. A széleskörű jogi előírások a vezetőknek azokat az alábbi főbb jogi kötelezettségeit foglalják össze, amelyek teljesítése a baleseti okok megszüntetésének lényeges feltétele és amelyek megszegése balesetekhez vezet:

1. Az üzem köteles a dolgozók egészségét és munkaképességét, mint azokat a tényezőket óvni, amelyek fontos részei a termelési folyamat tervezésének és irányításának.

Ez mindenekelőtt a biztos, nehézségek nélküli egészség és

munkaképesség kialakítás és fenntartás révén oldható meg az adott munkafeltételek mellett. Ide tartozik például a modern technikának olyan elsajátítása és hasznosítása, hogy azok a dolgozók fizikai és fiziológiai feltételeinek megfeleljenek és ne ütközzenek a dolgozók érdekeivel. Ez tartósan csak a dolgozók aktív együttműködése mellett lehetséges és az ő munkavédelmi megbízhatóságuk biztosítása a szocialista munkafegyelem részeként tekinthető.

2. Az üzemvezető és a vezető munkatársak kötelesek a munkát úgy megszervezni, hogy a dolgozók lehető legnagyobb biztonsága és egészségvédelme kialakítható legyen. Ez a kötelezettség a szervezet minden formáját érinti és érvényes minden olyan elismert neheztség ellenére, amelyek egy komplexált munkaerő tartalékból /egy permanens munkaerőhiányból/ adódik és a munkaidő teljes kihasználására, valamint a túlórák engedélyezésének maximális korlátozására is vonatkozik.

Ebben az összefüggésben különleges felelősség terheli a vezetőket a nők és a fiatalok védelme terén.

3. Az üzemvezető biztosítja, hogy a dolgozók a tevékenységük kifejtéséhez megszerezzék az egészségvédelmi és munkavédelmi ismereteket, készségeket és képességeket. Csak ha teljesíti azt a feladatot, hogy ezek a lehetőségek minden dolgozó számára adottak legyenek, akkor tudja a maga részéről a saját munkavédelmi kötelességeit megvalósítani és a dolgozók védelméért és egészségeért a felelősséget magára vállalni. Ehhez az szükséges, hogy minden dolgozó, akinak munkafeladatai teljesítéséhez az elengedhetetlen feltételek biztosítva vannak, teljesítse kötelezettségeit. Különösen jelentős ez a vezetők munkavédelmi képesítésével kapcsolatban, mivel ők felelősek a munkavédelem hatésságáért. Tevékenységükhöz különleges egészség és munkavédelmi képesítésre van szükségük.
4. A vezetők munkavédelmi képzése elengedhetetlen feltétele a dolgozók rendszeres és szakszerű oktatásának. A dolgozók oktatása, amely a vezető...



kvalifikálását szolgálja és segíti őket a balesetmentes munkában. Ezért a munkavédelmi ismeretek a munkafegyelem és a szocialista törvényesség betartásával nevelő hatásukak, így azok a közösségi gondolkodásra és a közösségformálásra is ösztönöznek.

5. Az üzem köteles a dolgozók egészségi állapotát állandóan újból és újból ellenőrizni az egészségkárosító következmények időben történő kiküszöbölése céljából.

Ez minden dolgozót érint, különösen azokat, akik testileg **nehéz**, vagy az egészségre veszélyes munkát végeznek. Ha a dolgozók egészségi állapota a követelményeknek már nem felel meg, akkor az üzem köteles a dolgozókat egy másik megfelelő munkafeladattal megbízni, a jövőben pedig egy olyan tevékenységet kell találni a dolgozó részére, amit képes elvégezni.

Ha egy dolgozó munkaképessége csak átmenetileg csökken és más munkafeladatot ez a dolgozó nem képes ellátni, úgy az üzem átmenetileg egy másik munkát - kimelő munkát - biztosít. Ez a kimelő munka lehet egy más munkahelyen levő, a régivel azonos munkafeladat más, megváltozott munkakörülmények közötti munkahelyen, vagy rövidített munkaidőben végzett feladat. Ilyen esetekben a dolgozók átlagkeresetét garantálják. /Tartama: **maximálisan 1/2 év.**/

6. Az üzemvezető köteles a munkavédelem törvényes feltételeit az üzemi sajátosságoknak megfelelően a munkavédelmi utasítások révén, azaz az üzemi rendtartás konkretizálásával biztosítani. A jogi előírások a munkavédelem területén csak a legkisebb igényeket támasztják. Ezek nem alkalmazkodnak a differenciált üzemi körülményekhez, de tekintetbe veszik az üzemi sajátosságok befolyásoló hatását. Ez az üzemi rendtartáson keresztül jut kifejezésre ugyanúgy, mint ahogyan a jogi előírások jogokat és tilalmakat érvényesítenek.
7. Két soros olvashatatlan kézírás! /Fordító/

Az üzemvezetők és a vezető beosztású munkatársak itt ismertetett kötelelességeinek megvalósítása csak akkor lehet a balesetveszély elhárításának hatékony esaköze és csökkentheti

a balesetek számát, ha a felelős beosztású dolgozók és a vezetői funkciót be nem töltő dolgozók a munkavédelemben kiegészítik egymást.

A nem vezető beosztású dolgozók felelőssége más természetű, mint a vezetőké. Az ő felelősségük azon a felismerésen alapul, hogy az egészség nemcsak magánügy, hanem ugyanakkor társadalmi kötelezettség is. Ez azt jelenti, hogy a munkavédelem alapelőírásai az egyes dolgozóknak nemcsak jogokat adnak, hanem ugyanakkor kötelezettségeket is rónak rájuk. A dolgozóknak különösen kötelessége a munkahelyen állandóan betartani az egészségvédelmi és munkavédelmi előírásokat és követni a vezető munkatársak utasításait.

Az egyénnek az egészséget viselt felelősségét felismerve a dolgozók alkotó kezdeményezését átfogó, a rend, biztonság és fegyelem megvalósítására irányuló tömegmozgalom segíthet a probléma megoldásában. A szocialista munkaverseny szintén egy döntő formája a dolgozók együttműködésének az egészség- és munkavédelem területén általánosságban és különösen a balesetek kiküszöbölése terén.

Minden kedvező feltétel, a kötelességek felelősségteljes teljesítése ellenére a mi társadalmunkban is előfordulnak üzemi balesetek és más, munka közben elszenvedett károsodások. Ez fontos része annak a garanciának, amelyet az egészségvédelem és munkaerő megőrzése terén azt a dolgozót megilleti, akinek az egészsége az adott ~~munkakörülmények~~ között veszélyeztetett és a jogi intézkedések átfogó rendszerében minden oldalról biztosított helyzetben kell, hogy legyen. Az érvényes munkajog széleskörű biztosítékot szolgáltat, amelyet a jövőbeni törvényalkotás a szocialista szociálpolitika elveinek megfelelően még tovább fog fejleszteni.



Dr. KOSTECKA JAN tudományos munkatárs, az állam - és jogtudományok kandidátusa: /Prága, Csehszlovák Tudományos Akadémia Állam - és Jogtudományi Intézet/

A dolgozók kártérítést kapnak, ha üzemi balesetet szenvedtek, vagy munkaköri megbetegedést kaptak, csak egy részét - ha nagyon jelentős részt is - pénzben kapják meg annak a komplex, általános gondoskodásnak, amelyet a szocialista állam az érintett személynek biztosít. Ennek a gondoskodásnak a lényeges és elsődleges értelme a károsodott egészség lehetőség szerinti teljes felujtása és a dolgozók visszatérésének biztosítása a termelésben, amint az lehetséges és ha ez nem lehetséges a munkaképességének megváltozása miatt, akkor egy hasonló vagy más munkahelyre való áthelyezéssel és szükség esetén egy csökkentett nehézségű foglalkoztatással történő megoldás kialakítása. Más szóval: ennek a gondoskodásnak a legfőbb értelme abban áll, hogy az érintett dolgozónak az ő lehetőségeinek és képességeinek megfelelő sajátos foglalkozást biztosítsunk az ő addigi munkájának megfelelően; a károsodással kapcsolatos szociális biztosítási kárpótlás, illetve a járadék akkor jár a dolgozónak, ha ő önmaga nem képes a saját szükségleteinek kielégítését biztosítani. 1/

Ezt a célt igyekeznek elérni a csehszlovák jogrendben a preventív gyógyellátásról szóló előírások, /különösen a 20/1966. számú Slg. törvény a : "Népegészségügyi gondozásról/ és a betegbiztosítás /különösen az 54/1956 Slg. számú törvény egy későbbi megfogalmazásban/ és a Munka Törvénykönyvének a kártérítés feltételeiről szóló előírásai révén. Ugyanezt a célt szolgálják azok az előírások, amelyek a megváltozott munkaképességű és súlyosan sérült állampolgárokról való gondoskodást szabályozzák.

A súlyosan sérült állampolgárokról való gondoskodás általában csak azokat a személyeket öleli fel, akiknek munkaképessége üzemi baleset vagy munkaköri megbetegedés következtében változott meg és munkaképessége nem csak termelő tevékenységben korlátozottá vált.

---

1./ J.Bicovsky: Üzemi balesetek és munkahelyi megbetegedések, Práce Prága 1970. a 65. oldaltól

A szociális biztosításról szóló új törvény /121/1975 Slg./, amely 1976. január 1-én lépett hatályba, máris szélesebb körre terjesztett ki ezt a gondoskodást és részletesen rögzítette, hogy egy megváltozott munkaképességű állampolgár:

"hosszantartó, nem kielégítő egészségügyi állapota miatt lényegesen korlátozott munkalehetőségekkel rendelkezik, illetve munkatevékenységének kifejtésében korlátozott. A megváltozott munkaképességű állampolgár szintén jogosult a járadékra nem kielégítő egészségi állapotának a függvényében mindaddig, amíg munkaképessége újból nem teszi lehetővé a munkavégzést" /83.§/

A végrehajtási utasítás ezt a fogalmat még pontosabbá teszi azzal, hogy kifejti: ha az állampolgár hosszabb ideig tartó egészségi állapot romlás miatt lényegesen korlátozott lehetőségekkel rendelkezik, úgy kialakulhat egy olyan eset, amikor tevékenységét egy egészséges állampolgárhoz viszonyítva csak egy lényegesen kisebb foglalkoztatási területen fejtheti ki. Ez vonatkozik tehát az egészséges állampolgár és az egészségileg károsodott állampolgár munkatevékenységi lehetőségeinek összehasonlítására, tekintet nélkül az addigi beosztásra és képesítésre. Az ilyen dolgozó különbözik a rokkanttól, akit a hosszantartó, nem kielégítő egészségi állapot és kereseti viszonyok jellemeznek és van még egy szűkebb értelmű meghatározás is: a rokkant mindig erősen sérült személy.

Az érvényes csehszlovák jogszabály nem csak akkor tesz különbséget, hogy a munkaképesség változása milyen alapon következett be az állampolgárnál, hogy azt üzemi baleset vagy munkahelyi megbetegedés vagy valami más okozta-e? A kártérítés, vagy a rokkantsági járadék mértékének meghatározásánál egy ilyen megkülönböztetés igen fontos a gondozás szempontjából, ugyanakkor a megváltozott munkaképességű személy szempontjából semmiféle jelentősége nincs.

A megváltozott munkaképességű állampolgár fogalmát terminológiai szempontból - ha nem is teljesen - de fedi a



"Súlyosan sérült" fogalom az NDK 2/ munkajogában és ezért a továbbiakban a cseh munkajogba is bevezetést nyer ez a kifejezés.

A német "Schwerbeschädigter" kifejezést a súlyosan sérült állampolgár kifejezéssel a fogalom szellemének megfelelően fordítjuk. A súlyosan sérült állampolgárról való gondoskodás tartalma a munkarehabilitáció, amely ingyenes ezeknek az állampolgároknak a részére, mint megítélt ellátás kezdetétől fogva addig tart, amíg az eredeti vagy más, újonnan elsajátított munkakört be nem tud tölteni. A munkarehabilitáció magában foglalja a szakmai tanácsadást egy vagy egy más munkatevékenység kiválasztásakor, a szakképzést és a munkábaállítást. A szakmai tanácsadást és a súlyosan sérült állampolgár munkábaállítását a helyi államigazgatási szervek végzik a Nemzeti Bizottságokon keresztül; a szakmai képzést a szocialista szervezet /üzem, intézet, hivatal, stb./ biztosítja a Nemzeti Bizottságokkal karöltve.

A szakmai tanácsadást egy foglalkozás megválasztása során, vagy a szakmai oktatás során adják meg, mint egy tájékoztatást a megfelelő munka vagy tanulási formáról.

A szakmai képzés magában foglalja egyrészt a szakoktatást, beleértve a kiképzést is, másrészt a munkára való előkészítést. A szakmai képzés teljes képesítést nyújt; ezt a tanulmányi terv és a tanulmányi záróvizsga vagy valamilyen más záróvizsga biztosítja. Azok részére, akik nem képesek egy hosszantartó szakmai képzésnek alávetni magukat, vagy akiknek ez nem szükséges, azoknak egy beiskolázási formát irányoztak elő a képesítési fokozatuknak megfelelő egyes foglalkozásokkal kapcsolatos ismeretek és jártasság fejlesztésére, a szabályok szerint ez is egy vizsgával zárul. Ezenkívül létezik a munkára való előkészítés, a képzésnek egy különleges módja, amelyet a súlyosan sérült állampolgárok részére dolgoztak ki, amikor is a foglalkozásukhoz visszatérve a hosszantartó munkaképtelenség, vagy egészségügyi ártalom miatt

különleges előkészítés válik szükségessé, hogy lépésről lépésre visszavezessék a munkába. A szakmai képzést vagy közvetlenül az üzemben, a munkahelyen történő kiképzés során, vagy tanfolyamon, vagy a szocialista szervezetek kiképzőközpontjában a Nemzeti Bizottságoknál, vagy a társadalmi és egyéb szervezeteknél, vagy egyéni tanulás alapján végzik.

A munkába állítást a Nemzeti Bizottságok végzik, az ő kötelező ajánlásukkal jelentkeznek felvételre a súlyosan sérült állampolgár egy konkrét szervezetnél, amely figyelembevéve az egészségi állapotát, képességeit és képzettségét, munkába állítja őt. A szervezetek ebből a célból az állami egészségügyi közigazgatási szervekkel együttműködve, a szakszervezetekkel esetleg a szövetkezeti szervekkel együtt a Nemzeti Bizottságok jóváhagyása után kiválasztják azt a munkahelyet, amely ennek az állampolgárnak megfelel és ezt egy feljegyzésben rögzítik, az érintett munkahelyről készült leírással együtt, amely tartalmazza a munkafolyamatokat és munkakörülményeket is. A Nemzeti Bizottságok továbbá egy éves foglalkoztatási tervet készítenek a súlyosan sérült állampolgárok részére és műszaki, valamint szervezői intézkedéseket fogantatosítanak a későbbi termelői tevékenység lehetővé tételére ezeknek az állampolgároknak a részére. Ezek a tervek és intézkedések szerves részei a szervezetek gazdasági terveinek, melyek teljesítését ugyanugy értékelik, mint az egyéb feladatokat, amelyek a népgazdasági állami terveknek teljesítéséből adódnak. A Nemzeti Bizottságok ajánlását egy súlyosan sérült állampolgárnak egy munkahelyre történő felvételére vonatkozóan, amely ennek az állampolgárnak a jegyzékben feltüntetett választható egyik munkahelyére szól a szervezet csak kivételesen, a végrehajtási utasításban tételesen felsorolt esetek valamelyikében utasíthatja vissza; ilyen esetben a Nemzeti Bizottság dönt a visszautasítás jogossága felől. A jegyzékben szereplő szabad állás elfoglalása esetén a dolgozót előnyben részesítik abban a szervezetben, ahol a munkaképessége megváltozott.

A szociális biztonságról szóló új csehszlovák elbírások még jobban kifejezésre juttatják a súlyos sérülést szenvedett állam-



polgároknak munkarehabilitációs folyamatban való anyagi biztosítottóságát. Ennek az anyagi biztosítottóságnak a formái a munkába állítás előtti járadék, járadék a szakmai átképzés idején, és az átképzés során felmerült szükséges költségek pótlása. Minden járadék alapja a felnőtteknél az átlagkereset, amelyet a jelenlegi állapotának kialakulása előtt keresett, vagy a besorolás legmagasabb foka, amelyet az állampolgár jelenlegi tevékenységéért fizetni lehet.

A súlyosan sérült állampolgárok szociális gondozása a munkábaállás után is folytatódik. De tekintettel arra, hogy ennek az állampolgárnak a munkatevékenysége különböző jogviszonyok mellett lehetséges, a csehszlovák joggyakorlat a munkafolyamatban betöltött állásukat nem teljesen egységesen itéli meg, hanem különböző szociális biztonságról szóló előírásaiban és mezőgazdasági szövetkezetek jogairól szóló előírásaiban. Minden ilyen jogi előírásra jellemző, hogy a súlyosan sérült személyek munkakörülményeit szabályozza, általában nem mint ezen személyek jogait, hanem mint a szocialista szervezetek kötelességeit fogalmazza meg a kérdést.

Széleskörűben és egyértelműben fogalmazza meg ezt a szociális biztonságról szóló előírásokat tartalmazó szabályzat. Ez minden súlyosan sérült állampolgárra vonatkozik, legyen az már munkát végző személy, akire még a munkajog által szabályozott jogviszonyok is vonatkoznak, vagy mezőgazdasági termelőszövetkezeti tag. Együttal ezek az előírások minden szervezetnek, amelyek ezeket az állampolgárokat foglalkoztatják, rögzítik a kötelességeit. A szabályzat a már említett kötelességeken kívül, amelyek a szervezetre a munkarehabilitáció vonatkozásában érvényesek, előír különleges kötelezettségeket is, mint:

a./ a súlyosan sérült állampolgárok munkahelyét, rövidített munkaidejét és a többi munkakörülményeit, arra az esetre, ha egészségi állapota ezt megköveteli;

b./ a magasabb képesítés elérése céljából megvalósított különleges gondoskodást;

c./ különleges nyilvántartás vezetése a szervezetenél dolgozó súlyosan sérült állampolgárokról és ebben az ezekről az állampolgárokról való gondoskodás megvalósítása fontosabb ténye-

it is fel kell jegyezni.

Különleges figyelmet szentelnek a megváltozott munkaképességű, súlyosan korlátozott munkaképességű állampolgároknak<sup>3/</sup> akik rendkívüli mértékben korlátozva vannak munkavégzési tevékenységükben és csak különlegesen szabályozott munkakörülmények között képesek dolgozni. Ezeknek a súlyosan sérülteknek a szervezet köteles védett műhely és munkahelyet biztosítani és fenntartani.

Ugyanakkor a szociális biztonságról szóló törvény /a szociális biztosításról/ kötelezi a Nemzeti Bizottságokat, hogy az állami egészségvédelmi szervekkel és a szakszervezeti szervekkel és a társadalmi szervezetekkel együttműködve a súlyosan sérült állampolgárok szakmai képzése, foglalkoztatása és munkakörnyezetének kialakítása révén gyakoroljon befolyást azok egészségi állapotára és ezzel segítse őket továbbra is.

A Munka Törvénykönyve IX. részében meghatározza elvi aláspontját:

" a megváltozott munkaképességű dolgozók részére olyan munkakörülményeket kell biztosítani, hogy azok munkaképességüket az egészségi állapotuknak megfelelően érvényesíthessék és kibontakoztathassák".

Ezek az általános elvek mindenkre érvényesek, a munkajogokon keresztül szabályozott munkakapcsolatokra, tehát a munkajogi viszonyokra, a tanulmányi viszonyokra, a munkatársi viszonyokra, a termelő szövetkezetekben fennálló és azokra a jogi viszonyokra, amelyek a munkakapcsolatokon kívül a megállapodásból adódó munkák elvégzésére is vonatkoznak. A második részben a munkajogi viszonyok felől intézkedik, azokról a körülményekről, amelyek között a dolgozók szociális gondozását végzik és amelyek mellett ez a szabályozás további munkajogi viszonyokra is érvényes, nevezetesen a munkatársi viszonyokra, a termelőszövetkezetekben is, és a tanulmányi segélyekre is.

---

3/ Az NDK joggyakorlatában a "Schwerstbeschädigter" /Súlyosan károsodott/ kifejezés a jövőben is használatos marad, annak ellenére, hogy tartalmilag a cseh és a német fogalom nem teljesen fedik egymást.

Ez a szabályozás röviden és jól körvonalazottan rögzíti a szervezetek kötelezettségeit azoknak a feltételeknek a kialakítása terén, amelyek a súlyosan károsodott dolgozók részére "egy lehető legszélesebb körű és tartós munkavégzési tevékenység lehetőségét biztosítja, annyira megjavítva a munkakörülményeket, hogy azok között ugyanolyan munkaeredményeket érhessen el, mint amelyet a többi dolgozó is elér és amivel a munkáját annyira megkönnyítik, amennyire csak lehetséges". Ezeknek a dolgozóknak kötelessége az elfoglalt munkahelyüket megtartani, valamint ugyancsak kötelességük a munkafeladataikat a lehetőségeikhez és képesítésükhöz képest teljesíteni és teljesítményének emelésére törekedni /148. 1.fejezet/. Mindezekon kívül a Munka Törvénykönyve meghatározást tartalmaz a súlyosan sérült dolgozók részére történő különleges üzemek és munkahelyek létesítéséről /2.fejezet/, a kötelezettségeknek egy külön pontja kimondja, hogy a súlyosan sérült dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatban a szociális biztonsági előírások szerint a szervezetekre bizzák ennek a megoldását. A Munka Törvénykönyve viszont még csak a súlyosan sérült dolgozók munkája viszonyait szabályozza részben azáltal, hogy a szervezet részéről történő felmondást kötelezően egyeztetni kell a Nemzeti Bizottsággal /50.§./, részben azáltal, hogy a szervezet szervezeti változásai miatt történő felmondás esetén azt kötelezettséget rója a vállalatra, hogy a dolgozótól nem járadékszerűen kell gondoskodni, hanem egy új megfelelő foglalkoztatást kell biztosítani még a felmondási határidő lejárta előtt /47.§.2. fejezet/.

A mezőgazdasági termelőszövetkezetekről szóló törvény /122/1975 Slg./ még rövidebb: lehetővé vált, hogy a Szövetési Kormány a súlyosan sérült dolgozók munkatevékenységére vonatkozóan a mezőgazdasági szövetkezetek alapvető kötelességeit rögzítse. Ennek a törvénynek a végrehajtási utasítása /138/ 1975 Slg./ a szövetkezetek keretei között szabályozza: "a súlyosan sérült munkavállaló által elsajátított munkavégzési tevékenység teljesítési feltételeit és az átképzés vagy önálló tanulás útján történő új képesítés elérésének lehetővé tételét vagy a képesítés magasabb fokú elérésének lehetőségét /30.§./,

Ennek a szövetségi szabályzatnak az előírásai semmiféle védelmet nem nyújtanak a munkatársi viszony keretein belül a termelőszövetkezeti parasztságnak a munkási viszonyban állók védelmének analógiájára; a szociális biztonságról szóló törvény előírásai szerint a szövetkezet csak a tagság megszűnését köteles megelőzni a Nemzeti Bizottságoknak küldendő értesítés révén.

A súlyosan sérült állampolgárok foglalkoztatásáról szóló csenszlovák jogi szabályozás sulypontja a szociális biztonsággal foglalkozó előírás. Ennek a szabályzatnak az egyik előnye az, hogy a jogszabály megfelelő fejezete nem tesz különbséget a foglalkoztatás megvalósítására és a társadalmi munkavégzésre érvényes kötelezettségek között a szocialista szervezetekben. Olyan kiegészítő rész is áll ebben a jogszabályban, hogy egy ilyen általános érvényű jogszabály csak körvonalalaiban adhatja meg feladatait, azaz nem fedheti fel egy-egy törvényfejezet a munkaviszony figyelembevételének különlegességeit. Ezeknek a kérdéseknek a megvitatása során az a vélemény alakult ki, hogy a Munka Törvénykönyve a szervezetek azon kötelességeinek meghatározása során, amelyek a szervezeteknek a súlyosan sérült dolgozók foglalkoztatására vonatkozik, nem a szociális biztonságra vonatkozó előírásoknak megfelelő, sőt ellenkezőleg ezen kötelességek teljesítése a szociális biztonság előírásaiban csak körvonalalaiban került megfogalmazásra. Továbbá a szabályzat egyes részei törvényességi-műszaki álláspontot képviselnek az egyes jogi intézmények közvetlen speciális meghatározása révén /a munkára való jog biztosítása, a munkaszerződések, munkaidő, a szabadság szabályozása, a balesetveszély elhárítás és egészségvédelmi intézkedések során/, vagy a meghatározások összessége révén, amelyek a súlyosan sérült dolgozók munkafeltételeinek kialakítását célozzák, a nők és a fiatalok különleges munkafeltételeinek szabályozásával analóg módon. Egy, esetleges további, beható, a Munka Törvénykönyve ilyen meghatározásának az üzemi rendben való kifejtése válik lehetővé. Amit a Munka Törvénykönyve kimond az a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jogra is érvényes, amelyből viszont a munkafeltételek jogi szabályozása a súlyosan sérült

termelőszövetkezeti parasztokra vonatkozóan hiányzik.

Mint azt már a bevezetőben ismertettem, a súlyosan sérült állampolgárokról való szociális gondoskodás, mint a csehszlovák állam részéről nyújtott szociális gondoskodás szerves része, része egyben az üzemi balesetek vagy munkaköri megbetegedések következményei elhárítása egész problematikájának, amely lényeges jelentőséggel bír különösen azoknál a dolgozóknál, akiket ezeknek az üzemi baleseteknek és munkaköri megbetegedéseknek a következményei elsősorban és fájdalmasan közvetlenül érintenek. Ezért ezeknek a kérdéseknek a további vizsgálata folyamatos feladata a jogtudománynak és a gyakorlatnak.



Dr. hab. JACKOWIAK CZESLAW egyetemi tanár  
/Gdansk/

Ujabb tendencia kezdetét jelenti a lengyel jogalkotásban az üzemi balesetek következményeinek megszüntetésére hozott és a szociális biztosítási juttatások pénzügyi funkcióira vonatkozó 1968. I. 23-i törvény. Ezidáig a szociális biztosítási rendszer az üzemi balesetek utáni járadék képében a táppénz funkcióját töltötte be, és a fedezetlen kárrész elvileg a munkaadót terhelte. Ez a rész a szabályzatban jelentős volt és nagy -pénzügyi megterhelést jelentett, és biztosította az üzem felelősségét ebben a szavatossági kötelezettségi biztosítási rendszerben. Ezen az úton az idők során egy kettős rendszer alakult ki, amelyben az üzemi belasetek miatti károkat részben a szociális biztosítási juttatások révén, részben pedig a gazdasági biztosítási juttatások révén egyenlítik ki. A második részben a károsulttal szemben közvetlenül az üzem viseli a felelősséget és a kártalanítást jogi úton kell behajtani. Ez a rendszer a szocialista állam szempontjából nem volt előnyös.

Az 1968-as reform alapján a kettős rendszer az egységes, egyszerűsített, az üzemi balesetekkel kapcsolatos személyi kártalanítási rendszer révén felszámolásra kerül. A károk alapvető részét mostantól kezdve biztosítási segély és járadék formájában nyújtják, megtérítve az egész tényleges kárt. A baleseti táppénz és a járadék most a teljes fizetés 100 %-a az I. csoportban, 90 % a II. csoportban és a III. csoportban 65 % - a rokkantsági csoportosításnak megfelelően. Jelentős a családi baleseti járadék megemlése a családtagok számának megfelelően. Egyidejűleg az üzemtől pausáléban járó kártalanítási illetményt is bevezették, amelynek nagyságát az egészségi károsodás alapján százalékban számítják vagy a dolgozó halála esetén a családtagok számától függően kerül megállapításra. Ez a kártérítés 40.000 zł. lehet abban az esetben, ha a munkaképességét az illető teljesen elvesztette - halálesetnél ez az összeg 25.000 zł. minden egyes hátramaradottra külön-külön számítva. Ez a kártalanítás a tényleges károsodás pótolhatatlan részének fedezetéül szolgál, a pénzben kifejezhetetlen elvesztett előnyöknek és a nem anyagi jellegű kár részeknek a kártérítéseként fogható fel.

Ez az új rendszer csak a népi tulajdonban levő vállalatokra érvényes. Ebben a körben az egész tényleges, az üzemi balesetek során bekövetkezett károsodást veszi figyelembe a szociális biztosítás és csak a "lucrum" céansz és a nem anyagi természetű károkra vonatkozó kártérítés hárul az üzemre. A károsult, vagy a családja felveszi a balesetbiztosítási összeget, amely kártérítés jellegű és sokkal egyszerűbben lehet hozzájutni, mint az eddigi polgári kártérítési eljárások során.

A felelősségnek ez a formális széttagolása megfelel a kártalanítás gazdasági súlya hatékony megosztásának.

A törvényhozók úgy kezelik a kártérítési összegeket, mint az üzemi balesetek megelőzésének kényszerítő eszközét, mely a népi tulajdonban levő vállalatokban a teljes kifizetett járadék és segély visszatérítését jelenti, amire a szociális biztosítási intézményt kötelezik. Ezeknek a törvényeknek az alapelvei szerint a baleseti kártérítés egész terhét az üzem vállalja magára, bár ez a biztosítási összeg a járadék alapján akkumulálódik. E mellett ennek az ösztönzőhatásnak a megoldását a munkabiztonságra és a munkahigiénéjére fordított figyelem megnövelése jelenti, a népi tulajdonban levő vállalatoknál a szabatosági biztosítást pedig megtiltja. Ez a megoldás ennek ellenére sem hozza meg a várt eredményt, mivel az üzem felelőssége nem a vétkességen alapul, hanem azon a kockázaton, amiért abszolút felelősséget nem vállalhat. Továbbmenve arra törekszünk, hogy az üzemnek ezt a felelősséget ne kelljen vállalnia, amely különben olyan esetekben kerül előtérbe, amikor kitűnik, hogy ez a felelősség kényszer nem mozgósító erejű tényező. Az ilyen megterhelésnél a felelősség megoszlik és a termékköltségekre vonatkozó gazdasági számítások valós formáját mutatja. A Minisztertanács elnöke elrendelheti ilyenkor, hogy az üzem a terhelt összegnek csak 30 %-át adja át a szociális biztosítónak.

Igy vált tehát ez az 1968-as reform a dolgozók számára előnyössé annak ellenére, hogy a kárpótlási összeg a balesetek esetében nem megfelelően oszlik meg.

## II.

Észrevehető előrelépést jelent a kártalanítási rendszerben az 1975. VI. 12-i törvény - amely az üzemi balesetekkel és a munkahelyi megbetegedésekkel kapcsolatban felmerülő költségek viseléséről intézkedik és amely 1976. január 1-én lépett hatályba. Az alap, amelynek segítségével a változások megvalósíthatók:

1. A biztosítási tevékenység kártalanítási funkciójának növelése;
2. A baleseti kártalanítási tevékenység alapterhelésének hatékony áttérrelése a biztosítási rendszerre.

A kártalanítási funkció megnövelése több szinten teljesíthető. Mindenekelőtt a rokkantsági járadék II. csoportja szerint fizetendő összeget átlagosan 100 %-ra kell emelni. Ezzel az I. és II. csoport szerinti járadékon túl még egy 500-800 zl. pausale egyösszegű segélyt is fizetnek. Ez még magasabb fok, mint amilyen eddig a rokkantsági járulék volt.

A törvény még tovább is megy az elveszett haszon pótlása terén. Minden esetben, ott ahol lehetőség van magasabb bér kifizetésére, a jövőben ott ezt megadják a baleset következményeinek jelentős mértékben történő kompenzálására. A Minisztertanács rendelete /1975.X.3./ a baleseti járadék minimumaként a népi tulajdonban levő vállalatoknál elérhető legalacsonyabb fizetés másfélszeresét jelöli meg, amely jelenleg 1.200 zl, a járadék összeg minimális alapja tehát jelenleg 1.800 zl. 50 %-kal fog növekedni ez az alapösszeg azoknál a dolgozóknál, akik 25 évesnél fiatalabbak vagy munkás tevékenységük első öt évében váltak rokkanttá, vagy a baleset a szakiskolai képzésük ideje alatt következett be. Abban az esetben, ha a baleset halálos végű volt, a családi járadék járadékalapja magasabb.

Ernek a törvénynek egyik újdonsága egy tipikus kártérítési jellegű baleseti térítés, a járadék megszüntetésének vagy csökkentésének lehetősége abban az esetben, ha a járadékra jogosult újból munkába áll. A járadék megszüntetése csak a családi járadékra vonatkozik, ha az elhunyt házastársa újból házasságra lép.



Végül egy érdekes ujdonsága a baleseti járadéki jog érvényesítésének abban az esetben, ha a járadékos eléri a nyugdíjkorhatárt. Ebben az esetben a járadékos kívánsága szerint vagy az öregségi járadékot emelik a baleseti járadék 50 %-ával, vagy a baleseti járadékot emelik meg az öregségi járadék 50 %-ával. Ez a jog a baleseti járadék kártérítés jellegét elégíti ki.

A biztosítási rendszerben a kártérítést az új törvény előírásai szerint az üzem fizeti ki. Az összeg nagyságát megemelik, hogy a mostaninál magasabb kárpótlást kapjanak az elvesztett nyereség pótlására, amely mindenekelőtt a nem anyagi jellegű veszteségek kárpótlásaként szolgál.

A törvény egyik vívmánya, hogy a kártérítés új rendszerét minden dolgozóra kiterjeszti, azokra is, akik nem népi tulajdonban levő üzemben dolgoznak. Az utóbbi csoportba tartozókra is vonatkoznak a biztosítási rendszerből adódó köteleességek, ők is kötelezően megkapják az egyszeri kártérítést, amely 100 %-os egészségromlás esetén 50.000 zł. Ez az 50.000 zł. összeg a dolgozó halála esetén megemelkedik úgy, hogy a második és valamely más jogosult személy további 10.000 zł-t kap.

Mint már említettük, a biztosítási összeg kártérítési funkciójának növekedését ezeknek a költségeknek a szociális biztosítási rendszerre történő átruházása kísérte. Az új törvény megszünteti az eddigi regresszió szerkezetet és az üzemek felelősségvállalási rendszerét - a biztosítási intézményekre vonatkozóan most csak az általános előírások érvényesek - a vétkeesség alapjára vonatkozóan állapítja meg. A károsult, alapként mindig megkapja a teljesítménybért, kivéve ha a baleset az élet- és egészségvédelmi szabályok megsértése miatt következett be, és a károsult szándékosan okozta vagy nyilvánvaló hanyagsága következtében történt.

Világos, hogy az új lengyel törvény, amely üzemi baleset bekövetkezésekor vagy munkahelyi megbetegedés felleptekor szükségessé váló eljárásokra vonatkozik, helyesnek bizonyult a baleseti kártérítés alapterheinek a szociális biztosítási rendszerrel történő megosztása vonatkozásában. Az ilyen módon megosztott költségek tipikus kártérítési jelleget nyertek, ami befolyást fog gyakorolni az általános szociális biztosítás fejlődésére.

TÖRÖK DEZSŐ tudományos tanácsadó, igazgatóhelyettes,  
SZOT Munkavédelmi Tudományos Kutató Intézet, /Budapest/

A munkavédelem, az üzemi dolgozók testi épségének és egészségének védelme szerves része államunk szociálpolitikájának, és nagyon fontos része a magyar szakszervezetek tevékenységének. A munkavédelem, mint gyakorlat, szorosan kapcsolódik a társadalombiztosításhoz, a közegészségügyhöz, a munkajoghoz, az ifjúság- és nővédelemhez, továbbá a környezetvédelemhez. Mint témakör lehet; szervezési, műszaki, orvosi, jogi, oktatási, tudományos és gazdasági, ha úgy tetszik közgazdasági kérdés, illetve feladat.

A munkavédelem eredményessége szempontjából kitüntetett jelentősége van, hogy a felsorolt kapcsolatok és munkaterületek egymás tevékenységét alátámaszzák, az összehatást erősítik.

A szakterületek között módszeres együttműködés és információcsere szükséges, hogy egy jól működő rendszerre váljanak. Idevágóan megállapítható, hogy az egyes témakörökön belül megfelelően kiterjedt, megalapozott munkát végeznek, de a szakterületek együttműködése - különösen a feldolgozott témák egyidejűségében és összehangoltságában - nem tekinthető megoldottnak.

Az óvórendszabályokban, szabványokban és szabályzatokban rögzített munkavédelmi követelményeket az eddigieknél jobban kell egyeztetni az adott időszak technikai, gazdasági lehetőségeivel. Különösen áll ez olyan területeken, mint levegőtisztasági, zaj- és megvilágítási normák, elektromos és gázbiztonsági rendszerek. Szükségesnek látszik a fokozatosság elvének betartása differenciált előírásokkal, életbelépési fokozatokkal és a bevezetési feltételek programozott megvalósításával.

Esetenként például a zajnormák érvényesítésénél olyan technikai, gazdasági nehézségek lépnek fel, amelyek megoldása hosszú időt, éveket vesznek igénybe.

Tömören kifejezve a problémát, megállapítható, hogy a szabályzatoknak a biztonságosabb és jobb munkakörülmények előléte érdekében magukban kell hordozniuk egy egészséges feszí-

tést, de nem szabad a realitásoktól elszakadni.

Hasonló problémát vet fel a munkahelyek, munkakörülmények, technológiák konkrét megítélése a szabályzatok függvényében. Itt a munkahelyek következő durva osztályozását lehet definiálni:

- a/ A szabályoknak, előírásoknak megfelelő.
- b/ Részben megfelelő, de a hiányosságok felszámolására reális lehetőség van.
- c/ Nem megfelelő, és ezért meghatározott idő-kifutással fel kell számolni.

Egy ilyen osztályozás és az abból fakadó feladatok megvalósítása a munkavédelem különböző szakterületeinek együttes igénybevételével és szabályoknak bizonyos rugalmas alkalmazásával oldható meg. Természetesen nem elvi engedményekről van szó. Az előbb említett zajnormák betartása, amely orvosilag teljes mértékben indokolt, sok esetben nem tartható be az anyagi - technikai eszközök hiánya miatt és ezért türelmi időszakot, felmentést kell adni, a dolgozókat pedig egyéni hallásvédelemmel ellátni.

A munkavédelemmel kapcsolatos jogszabályok nagy mértékben elősegítik a prevenciós munkát, és ezért a jogszabályalkotásnak dinamikusan kell reagálni a teremelési technológiák fejlődésére, az új anyagok, módszerek megjelenésére. Esetenként a szabályozás elmarad a fejlődés ütemétől. E területben a nemzetközi együttműködés, a külföldi tapasztalatok átvétele feltétlenül időnyerést jelent. Ez a lehetőség a szocialista országok keretében fokozottan fennáll, és a gyakorlatban felhasználásra kerül.

Különös fontossággal bír a munkavédelem számára a joggyakorlatból nyert visszajelzések, főleg az ismétlődő üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatban. Ezek orientálják az egyes szakterületeket, a felügyeletet és a kutatást is az előtérbe kerülő problémákra, és rávilágítanak a munkavédelemben lévő gyenge pontokra. A visszajelzések elemzése alapján határozott feladatok dolgozhatók ki a szak-

területek összehangolt munkájára. Ezen belül például; ellenőrzési programok kidolgozása, műszaki javaslatok kidolgozása és megvalósítása, orvosi vizsgálatok programja, szabályozás korszerűsítése, oktatási anyagok és gazdasági számítások elkészítése célzottan az adott munkavédelmi probléma megoldására.

A szabályozáshoz kapcsolódóan a szervezeti intézkedéseknek is nagy jelentősége van. Példaként felhozható a dolgozók korszerű egyéni védőeszközökkel való ellátása. E kérdés megoldására és a nehézségek áthidalására Intézetünk korábban létrehozott egy olyan szervezeti és anyagi alapot, amely biztosítja;

a kutatás, fejlesztés, az új prototípusok és próbasorozatok elkészítését, az üzemi, munkahelyi kipróbálását és az üzemi igények begyűjtését, a gyártás, forgalmazás és propagálás megszervezését.

Ez a szervezési forma igen hatékornak bizonyult.

Meg kell említeni azt, a nagy tömegű munkát, amelyet a munkavédelemmel foglalkozó szervek a munkahelyi potenciális veszélyek feltárása végett látnak el. A potenciális veszélyekkel szembe a védőfelkészültséget kell állítani, amely adott esetben a munkavédelem összes szakterületeit érintheti, és a jogi tisztánlátást, rendezést is elősegíti.

A potenciális veszélyek feltárásával a védekezés számára értékelhetővé válnak a feszültségi pontok, felületek és terek, továbbá a felhalmozott helyzeti, mozgási, hő, vegyi, elektromos energiák, mérgező, sugárzó hatások, statikus húzó, nyomó és hajlító erők.

Ez utóbbi feladatok már szorosan kapcsolódnak a munkavédelmi tudományos kutatás köréhez, és így a Szakszervezetek Országos Tanácsa Munkavédelmi Tudományos Kutató Intézet tevékenységéhez.

Intézetünk alapvető feladata a munkavédelem gyakorlati megvalósításához szükséges tudományos kutató, fejlesztő tevékenység ellátása.

A munkavédelem, mint tudomány sajátos interdiszciplína és fejlődésének csupán a kezdeti korát regisztrálhatjuk jelen időszakban. Fogalomkörébe tartozik mindazon tudományos felkészültséggel és eszközökkel végzett tevékenységek összessége, amelyek a dolgozó ember testi épsége és egészsége érdekében kerülnek elvégzésre. Hangsúlyozottan embercentrikus és preventív jellegű. A tudományos munkavédelem a tudományos ismeretek egyre szélesedő frontját állítja szembe a munkahelyi környezet potenciális veszélyforrásaival, a munkahelyi testi és lelki trauma, a testi és lelki betegségek kifejlődésének megelőzésére. Kapcsolódása a fő és mellék tudományokhoz nyilvánvaló és szükségszerű, továbbá kölcsönös.

Ez a kölcsönösség visszafelé, azaz a munkavédelemből kiindulva elsősorban problémafelvető jellegű. Többek között számtalan igényt támaszt a műszaki, orvosi, pedagógiai és jogi tudományokkal szemben. Ez utóbbinak kiemelt fontossága abból a szempontból, hogy jogszabályok elősegítsék a munkavédelem tudományos eredményeinek alkalmazását.

A munkavédelem kutatásban elért eredmények általában ötvözetei számos más tudományágban elért eredménynek. A tudományos témák kidolgozása szinte minden esetben megkövetelik egy vagy több kérdésben az elméleti alapokig való elmélyedést. Erre számtalan példa hozható fel a zajelhárítás, a szellőztéstechnika, az elektrosztatika az egyéni védőfelszerelések, stb. területéről. Csupán egy magas hőmérsékletű és hősugárzásnak kitett munkahelyre alkalmas klimatizált védőöltözet kialakítása például egész sor műszaki és orvostudományi problémát vet fel, amely összefügg hőtani, áramlástani, anyagvizsgálati, munkafiziológiai elméleti ismeretekkel és gyakorlati kísérletekkel.

A munkavédelmi kutatásoknak, olyan eredményekkel kell reprezentálnia, amely igazolja a tárgy magas szintű tudományos igényét, mint mérnöki, orvosi, szervezési, oktatási és jogszabályozási feladatnak.

A jogi szabályozás, valamint a kutató és szervező munka alapján a következő évtizedben elérhető, hogy a termelő gépek, berendezések, munka és erőgépek a munka biztonságos elvégzése,

a kezelhetőség és környezetre gyakorolt hatásuk szempontjából konstrukciójuk és felszereltségük tekintetében eleve megfeleljenek a munka- és környezetvédelmi követelményeknek. Hasonlóképpen a munkahelyek kialakításánál a világítás és színezés, a levegőtisztaság és klímáparaméterek, a zaj és más munkahelyi közérzetet befolyásoló tényezők, valamint az ergonómiai megoldások külön-külön és együttesen is az előírt tűrési határokon belül legyenek.

Végezetül egyértelműen megállapítható, hogy biztonságos és egészséges munkakörülmények továbbfejlesztése érdekében nemcsak kívánatos, hanem szükséges az érdekelt szakterületek szoros együttműködése, amelyen belül a jogalkotás és bírói gyakorlat fontos helyet foglal el.

DR. SCHLEGEL ROGER, /Berlin Humboldt Egyetem/

Az a dolgozó, aki a társadalmi munkafolyamatban fizikai károsodást szenved, a társadalomtól különleges gondoskodást érdemel. Szolidárisnak kell vele lenni és a károsodást annyira csökkenteni, amennyire csak lehetséges. A konferencia eddigi menete azt igazolta, hogy a szocialista társadalomban a termelőeszközök társadalmi tulajdona révén a munkásosztály ezen követelése messzemenően teljesült.

Még nagyobb mértékben jogos ez a követelés, ha az üzemi balesetet az üzem kötelességsértő magatartása okozta, ha az üzem, amely az egészség- és munkavédelem terén kötelező érvényű kötelességét nem teljesítette. Ilyen esetekben a kötelességmulasztás bizonyítását még akkor is megkövetelik, ha a dolgozót a szabályos munkáján kívül más további munkákra is igénybevették és a szociális biztonság a dolgozónál bizonyított.

Ezt a véleményt az NDK Munka Törvénykönyvének 98 §-a mondja ki.

"Ha a dolgozó üzemi balesetet szenvedett, vagy munkahelyi megbetegedésben megbetegedett, mert az üzem az előírt egészség- és munkavédelmi kötelességeit nem teljesítette, akkor az üzem ellen kártérítési igénnyel léphet fel egészségében és munkaképességében beállt károsodás okozta korlátozottsága miatt."

Ez a kártérítési igény a vétkességre való tekintet nélkül fennáll. Akár az üzem a vétkes, akár nem vétkes, ennek jogi szempontból nincs jelentősége. Ugyanigy nincs jelentősége az ilyen kártérítési igény szempontjából, a dolgozó szubjektív oldaláról teljesen elhanyagolható, hogy az NDK munkavédelmi jogszabályai a dolgozó önhibáját az üzemi baleseteknél elutasítják. Csak ha a dolgozó alkoholos befolyás alatt szenvedett balesetet, vagy elővigyázatlan magatartása állapítható meg, akkor alakul ki más helyzet. Ez esetben az "Üzemi baleset" ténye már nem áll fenn, mert például az üzemi te-



vékenység és a hirtelen ható külső esemény közötti oksági összefüggés hiányzik.

Az üzem felelőssége így nem a vétkesség elvén alapul /és nem is a vétkesség feltételezésén/, hanem az okság elvén /kötelesség megszegésből eredő előidézés/. Ez a Munka Törvénykönyvében ugyyszólván különleges szabályozást nyert, mert minden más esetben a felelősség kialakulása a munkajogban mindig a kötelesség vétkes megszegésének megállapításához kötött.

Ezeket a különleges eseteket tisztázzák a fentiekben érintett megállapítások, amelyek a társadalom szolidáris hozzáállását fejezik ki, ha az üzem mutatkozik kötelesség mulasztónak. A biztosítékokról történő nagyfokú gondoskodás maximális biztonságot nyújt a dolgozóknak a termelési folyamatban, ahol szintén biztosítani kell a magasfokú szociális biztonságot, mint ahogyan ez a GBA 98 §-ában is kifejezésre jut.

Az üzemnek az egészség- és munkavédelemmel kapcsolatos kötelességeit sokféleképpen szabályozták. A törvényes fogalom meghatározást a Munka Törvénykönyvében találhatjuk meg, mind a munka- és tűzvédelmi rendellenességekre, mind pedig a kollektív szerződés szerinti előírásokra és az üzemi rendre vonatkozóan. Ha az üzemben a kötelességeket megszegik, a dolgozók jogait veszik semmibe. Az üzem csak a saját üzeméhez tartozókkal tud így viselkedni. Ha egy nem vezető beosztású dolgozó, vagy egy vezető kötelességmulasztást követ el, mindig az üzem a kötelességmulasztó. Az üzem felelősségét nem szűkíti le egy meghatározott személyekből álló körre, hanem minden, az üzemben foglalkoztatott munkatársért felelős. Bármelyik munkatárs cselekedete az üzem cselekedetének számít. Akkor is, ha nincs meg többé az oksági összefüggés az üzemi baleset és az üzemi tevékenység között, pl: ha egy felelőtlen dolgozó a munkától függetlenül játék miatt szenved üzemi balesetet.

Az NDK Legfelsőbb Birósága az 1971. IX. 1. döntésével még messzebb megy: Annak megállapítására, hogy az üzem az egészség- és munkavédelemmel összefüggő kötelezettségeit nem

teljesítette nem szükséges, hogy az üzemi balesettel összefüggő kötelességmulasztást kövessen el a foglalkoztató üzem károsult munkatársának rovására, és ebben az értelemben a foglalkoztató üzem okozza a balesetet. A foglalkoztató üzem nem járhat el a sérülttel szemben, mint egy olyannal szemben, aki megszegte az egészség- és munkavédelmi kötelezettségeit, ha egy harmadik, ugyanannál az objektumnál szerződéses megállapodás keretében foglalkoztatott személy munkavégzése következtében történt az eset.

Ez az alapelv messzemenő jelentőségű a károsult dolgozó szociális biztonsága szempontjából. A foglalkoztató üzem viseli a felelősséget az egészség- és munkavédelem terén akkor is, ha az üzemhez tartozó személy a munkafeladatának a teljesítése során egy harmadik személytől eredő hatásnak lesz kitéve. A dolgozónak nem kell, hogy maga vállalja a következményeket egy, a foglalkoztató üzemen kívülálló személlyel szemben, az egészség- és munkavédelmi kötelezettségek megszegése révén bekövetkezett eseményért, a polgári perrendtartásban meghatározott élvek alapján.

Egy erősen fejlett ipari országra az egyre növekvő munkamegosztás a jellemző, amely a szocialista üzemek tevékenységének az egyre inkább kifejlődő összefonódásával jár. A Leuna-Művekben például állandóan ezernyi, nem az üzem kötelékébe tartozó szerződéses szerelő, karbantartó, stb. dolgozik. A Leuna munkásokkal együtt, de más üzemek dolgozóival is közösen a szerződésbeli partnerük biztosítja a munkahelyüket. Itt gazdaságjogi viszony áll fenn azok között az üzemek között, amelyek gazdasági szerződést kötöttek egymással. Az NDK szerződési törvénye /39. §/ szerint a szerződésnek tartalmaznia kell a munkavédelem szabályzásának a módját is. Amennyiben ez kimarad a szerződésből, úgy az idevágó törvény válik érvényessé. Ez azt jelenti, hogy alapvetően a törvényben előírt egészség- és munkavédelmi jogi normákat kell betartani a szerződő feleknek tevékenységük során. Ugyanebből a szempontból indul ki a fenti ismertetett törvény döntése is. De

nem állhatunk meg ennél a határozatnál. Azok a dolgozók is, akik egy harmadik személy által elkövetett kötelesség megszegés miatt szenvedtek károsodást, ugyanolyan jogosultak a szociális biztonságra és kártérítésre. Így például azok az üzemhez tartozó dolgozók is, akik az üzemén kívül végzik a munkájukat: kézcserítők, szénlefordók, javító mechanikusok. De ezek közé tartoznak azok a dolgozók is, akik ugyan nem az üzemén kívül dolgoznak, de a tömegközlekedésben és a vendéglátásban tevékenykednek: pincér, közlekedési dolgozó, bank, takarékpénztári munkatárs, stb.

Ez a kör nincs kitéve nagyobb veszélynek és nem igényel különösebb védelmet? Az első csoportba tartozó szénlefordó például állandóan új munkahelyi szituációk között dolgozik. Ha a rosszul megvilágított és kitöredezett pincelépcső okozta a balesetet, az egészség- és munkavédelmi kötelességnek a foglalkoztató üzem szerződési partnere, egy harmadik által törvényt megszegése okozta / a verő/. A fentemlitett törvény és a fent említett határozat szellemében a foglalkoztató üzem a kötelességmulasztás, ha a foglalkoztató üzemnek objektív lehetősége van arra, hogy a harmadik személyre, a szerződő partnerére befolyást gyakoroljon. Ha a szerződő felek lehetőségeik keretében nem tudják a munkabiztonsági feltételeket biztosítani, úgy az üzemnek a maga részéről kell intézkedéseket fogatosítani, hogy dolgozóikat az egészségi ártalmak veszélye ellen megvédje.

Ez azzal jár, hogy nem csak a gazdasági jogi szerződésben foglaltak esetén, hanem a foglalkoztató üzem polgári jogi szerződése szerinti, a szerződő partner által az egészség- és munkavédelem terén elkövetett kötelességszegésért is az üzem felelős. Különösen a második csoportba soroltaknál lesz ez még jelentősebb, így például a közlekedésben foglalkoztatottaknál.

A vonatkalauz alkalmi kapcsolatban van az utassal. Ha egy olyan utas, aki nem akarja felmutatni a menetjegyét, megüti a vonatkalauzt, akkor ez az ütés egy üzemi baleset oka lehet. A vasut ezzel az utassal egy szállítási szerződést kötött,

miáltal az utasnak nem csak jogai, hanem kötelezettségei is keletkeztek, a szállítási szolgáltatások teljesítése során. Az ő szerződésszegése egy harmadik személy kötelelességszegése, akivel a vasut, mint foglalkoztató vállalat jogviszonyban áll.

Az üzem csak akkor nem felelős egy harmadik személy kötelelességszegéséért, ha nincsenek meg a szerződésbeli feltételek és a tényleges objektív lehetőségek arra, hogy a köteletség szerinti magatartásra befolyást gyakoroljon. Itt csak egy jövőbeni törvényalkotás hozhatja meg a kívánt értékű változást, amelynek révén a dolgozók a magasabb szociális biztonságból adódó, munkajog szerinti kártérítési igényének kielégítése a Mt. 98 §-a szerint garanciát nyer.

Mostanáig a GBA 97 §-a nyújtott jelentős segítséget a károsult dolgozóknak. Ez kötelezi az üzemet, hogy a dolgozót segítse és neki segítséget nyújtson, ha az üzemi balesetet szenved. Ezalatt a segítézés alatt a dolgozónak nyújtott kártérítés értendő. Ez az üzem részére semmilyen komolyabb nehezséget nem okoz és egyrészt amúgy is hatalmában és jogában áll, hogy a károkozóval szemben kártérítési igényét érvényesítse. A segítézés és a segély nem csak jogi tanácsadásban merül ki, hanem lehetővé teszi a követelések kielégítését is. Ilyenkor akkor hatékony a segítség, ha az üzem a dolgozó szociális biztonsága érdekében a károsodásért kárpótlást ad és ennek a kártérítésnek a dolgozót illető részét a saját kártérítési követeléseivel együtt érvényesíti a károkozónál /követelés átválalás/.

DR. ZÁVACKY MILAN /Brno-i Egyetem/

A munkahelyi balesetek és a foglalkozási betegségek a társadalom számára rendkívül magas, közvetlenül gazdasági veszteségeket okoznak az orvosi kezelés, a rehabilitáció, a társadalombiztosítási juttatások és a kártérítések emelkedő költségének formájában. Nem elhanyagolhatók ezen kívül a közvetett károk, amelyek a dolgozók munkából való kieséséből származnak. Ezek közgazdaságilag nem is megállapíthatók.

A szocialista társadalomban az egészség minden veszélyeztetését, a munkahelyi baleseteket vagy a foglalkozási betegségeket az ujratermelési folyamat és a munkaerőre vonatkozó következmények szempontjából kell vizsgálni. A dolgozók egészségének védelme így a termelés szervezésének egyenértékű és elválaszthatatlan elemeként a munkafolyamat vezetésében - a társadalom irányító szerkezetétől a legalacsonyabb szintű elemekig - fejeződik ki. A biztonságos és az egészséges nem ártalmas munkavégzés körülményeinek biztosításáért jogi felelősséget viselnek a szervezetek irányító szervei, a középírányítás szervei /vezérigazgatóságok/ és az államirányítás szervei. A körülmények biztosításában való kötelezettségelosztás meghatározza a felelősséget.

A szakszervezetek érvényesítik a dolgozók különböző, általuk reprezentált érdekei között a munkakörülményeket érintő érdekeket is, amely a dolgozók életét és egészségét nem veszélyeztetik. Nemcsak a szűk szoros értelmében vett körülményeket, amelyek csak a sajátos munkafolyamatot érintik, hanem szélesebb értelemben véve az ökológiai körülményeket is. Minőségileg ez a társadalmi-gazdasági struktúra megváltozására irányuló szakszervezeti feladatokban jelentkezik, másrészt a tudomány és a technika fejlődésének eredményeként.

A termelőeszközök társadalmi tulajdona meghatározza a munkafolyamatok össztársadalmi vezetését, beleértve azok szükséges komponenseit - azon körülmények biztosítását, amelyek a dolgozók egészségét és életét nem veszélyeztetik. A munkafolyamatok irányításában az életet és az egészséget érintő le-

hetséges következményekre vonatkozóan olyan körülményeket kell teremteni, amelyek az ilyen következményeket kiküszöbölik. Azon károk megtérítése, amelyek a kedvezőtlen következmények esetén a dolgozókat érték, már a kialakult következmény "jogi elismerése".

A szocialista társadalom mint egységes egész érdeke, mind az egyes részek /szervezetek/, mind az egyes dolgozók érdeke, hogy minden, az élet és az egészség veszélyeztetettségét és zavarait elkerüljük.

A megelőzési kötelezettségnek társadalmunkban prioritása van, nemcsak ami az időbeniséget illeti, vagyis a veszélyeztetés előttiiséget, hanem azért is, mert minden olyan okot meg kíván szüntetni, ki kíván küszöbölni, amelyek a veszélyeztetést és a zavart előidéznék.

A zavar keletkezése, az emberi egészségbe való kedvezőtlen beavatkozás következményét tekintve a társadalmi tulajdont érintő kár, a társadalmi viszonyok bizonyos foku torzulása. A társadalmi tulajdont érintő kárt nem lehet jogilag elhárítani. Az egyetlen út a "nem-megengedés". Ennek realizálása éppen a megelőzés. Ez azonban a társadalmi viszonyoknak sajátos minőségi kifejezése, amelyek eredetét a termelőeszközök társadalmi tulajdonában kell megtalálni és amelyek a munkafolyamattal kapcsolatos mindenfajta viszonyban kifejeződnek. Világos, hogy a megelőzés követelése a társadalmi viszonyokat tekintve objektív - hogy ezt hogyan érvényesítik, az más probléma.

A szakszervezetek beállítódása szempontjából a megelőzés a dolgozók nevelése, a szervezeti és ellenőrzési és hasonló jellegű tevékenység a legfőbb és alapvető.

A "Biztonság és a munkavédelem hónapja"-inak megszervezése, a munkahelyek rendszeres ellenőrzése és ebből a tapasztalatok levonása, és a felelős szervektől olyan gazdasági-szervezeti intézkedések követelése, amelyek az egészség veszélyeztetését megakadályozzák, ez a szakszervezetek részvétele a megelőzésben, a kellemes munkahelyi környezet kialakításában.

A dolgozók valóságos viselkedése és az egészségi károsodás és az élet veszélyeztetésének elhárítására irányuló követeléseik közötti összhang a befolyásolási folyamattal érhető el, a dolgozók lelkiismeretére, a jogilag előírt szabályok betartására gyakorolt hatás által.

Csehszlovákiában a szakszervezetek által folytatott kutatások sorozata és a vizsgálatok eredményei szerint az összes munkahelyi baleset 30 %-a veszélyes munkavégzési eljárásból, vagy módból adódik, kb. 13 % a munkahely hiányos felszereléséből és a munkahely rendetlenségéből fakad és kb. 5 %-ának oka a munkavédelmi eszközök nélküli munkavégzés. Az újabb vizsgálatok eredményei is hasonló volument mutatnak /V. Marik, PRAVNIK, 8/1967, 697-99/.

A dolgozónak lehetőségének /jogának/ kell lennie ahhoz, hogy megismerje azokat a követelményeket, amelyeket számára a jogi normák és további előírások meghatároznak.

Az egészség veszélyeztetésének és zavarainak okai általában a termelésben dolgozó ember viselkedésének terméke. Ezek azért következnek be, mert az ember olyan munkamódot választott, amelyben nem mérlegelte az egészségi károsodás lehetőségét és néha szükségyszerűségét sem /öntudatlan hanyagság/; nem mérlegelte, hogy az egészségi károsodás elmarad-e vagy nem lesz olyan nagy mértékű /tudatos hanyagság/. Ebben az esetben a dolgozók tudatossága vagy teljesen hiányzik, vagy nem egészen tökéletes. Az üzemi vezetés szervein kívül a szakszervezetnek kell szisztematikusan információkat adni a dolgozóknak a kötelességükről.

A jogi rendszer, a Munka Törvénykönyve szabályozza a szakszervezetek jogait, jogi helyzetét és komplex jogokat biztosít számára, amelyek biztosítják a munkavédelem és -biztonság feletti ellenőrzés hatáskört: "a forradalmi szakszervezeti mozgalom társadalom-ellenőrzése".

Ezeket a jogokat alapjaiban elfogadta minden, az üzemi szakszervezetekben működő szerv, nem a magasabb szakszervezeti szervek.



A szakszervezeti ellenőrzés a munkások egészségvédelmet ellenőrző tradíciójából származik és az elméletben és a Munka Törvénykönyben társadalmi ellenőrzésnek nevezik. Az állami ellenőrzési-felügyeleti funkció az állami felügyeleti szervek rendszerén keresztül működik, amellyel a szakszervezetek szorosan együttműködnek. Az együttműködés azáltal fejlődik, hogy a szakszervezetek /vállalati/ szervezetei utalnak az e területen tapasztalható hiányosságokra, hozzáférhetővé teszik az ellenőrzések és vizsgálatok eredményeit tartalmazó anyagokat, közösen vesznek részt a munkahelyi balesetek esetében az okok kivizsgálásában, halacéktalanul értesítik az állami ellenőrző felügyeletet a beavatkozásról és az élet vagy az egészség veszélyeztetése esetén az adott rendelkezésekről és akkor is, ha túlórázási és éjszakai munka-tilalom volt.

A szakszervezeti szervek nem tudják sikerrel gyakorolni a technikai-szervezeti ellenőrzési funkciót, bár szakértelemmel vizsgálják a beruházási prognózisok a szervjavaslatok technikai vonatkozásait és a közgazdaságtudományi, technikai jellegű irányító szervezeti tevékenység más típusait a dolgozók egészségvédelmének szempontjából. A társadalmi ellenőrzés jogi területe most a jogrendben összeszűkül.

A szakszervezetek központi tanácsa irányelveiben a jogi normák a szakszervezeti szervek feladataként jelennek meg - a dolgozók viselkedésének befolyásolása és az arra gyakorolt hatás, a dolgozók meggyőzése, képzése, stb. Ezt a funkciót dialektikusan fogjuk fel, mint a társadalmi ellenőrzés egyik alkotó elemét, mivel ez abból nemcsak következik, hanem a társadalmi ellenőrzés céljait meg is valósítja.

A választott üzemi szakszervezeti szervek jogosultsága, /hatásköre/:

- a szakszervezetek kötelességének teljesítése ellenőrzése, hogyan egyezik ez a jogi előírásokkal, továbbá ellenőrzi a kollektív képviselőt, és a dolgozók érdekeinek érvényesítését a komplex tervekben,

- a munkahelyi balesetek kivizsgálásában való részvétel és az okok vizsgálata, továbbá joga van egyedül kivizsgálni,
- a gépek és berendezések üzemzavarának kivizsgálása, a javítás követelése, továbbá joga van ahhoz, hogy közvetlen életveszély esetén a további munkát betiltassa,
- megbeszélések az üzemi vezetéssel az utasításokról az üzemben végzett munka biztonságának javítása érdekében,
- a túlmunkában és az éjszakai munkában nyújtott eredmények kiértékelése a munka biztonságának veszélyeztetettsége szempontjából. A szakszervezetnek joga van a munkát megtiltani.

A szervezet az utasítások kiadása után és a túlmunka, az éjszakai munka betiltása után kérheti az állami felügyelet felülvizsgálatát ezen intézkedésekre vonatkozóan. A szakszervezet intézkedése az állami felügyeleti döntésig érvényben marad.

A szakszervezetek minden költségét, amely a társadalmi ellenőrzés során merül fel, az állam saját eszközeiből fedezi.

A szocialista szervezetek arra kötelezettek, hogy a szakszervezeti szervek követelésére minden szükséges információt, anyagokat, amelyek a vizsgálattal kapcsolatban vannak, rendelkezésre bocsássanak.

A dolgozók kártérítésekor a szervezet kötelezett arra, hogy az üzemi szakszervezeti vezetéssel megtárgyalja a felelősség mértékét és a mértékkel együtt a felelős kötelezettségét. /Mt. 193. §./

Munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén, ha a szervezet kötelezett a kártérítésre - de halálos balesetek esetében is - a jogi szabályozás részben a szervezet gazdasági eredményeiben objektíválódik. Nem a szervezet elleni szankcióról van itt szó, - bár ez is előfordulhat - hanem a szervezet eszközeinek megrövidítése funkciója szempontjából, csakis ösztönzésről beszélhetünk /tudatos hatás ez a szerve-

zet egészére/, továbbá az a cél, hogy a dolgozókat kedvezőtlenül érintő egészségi veszélyeztetettséget és zavarokat elhárítsuk. Nyilvánvalóan ezáltal minden vezető szervezet és további szervezeteket /beleértve atársadalmi szerkezetet/ "provokálunk" annak érdekében, hogy erősítse a preventív tevékenységét/.

Az üzemi szakszervezeti szervek a munkahelyi balesetek és a foglalkozási károsodásokért fizetett kártérítéssel az egészségileg károsult dolgozók érdekképviselőnek bonyolult kérdését oldják meg. Olyan csoportérdekeket védelmeznek, amelyek igen erőteljesen jelentkeznek.

A szakszervezetek szervezeten belüli tevékenysége ezáltal konkrét és hatásos a dolgozók és az üzemi vezetés részére. A károsult dolgozók érdekeinek védelme nem szenved csorbát, a szakszervezet kiáll amellett és védelmezi azokat az érdekeket, amelyek jogosak.

Elméletileg a következőképpen összegezhetjük: az ösztönzésnek a megelőzési szükségletre és az üzem hatásosságának viszonyára kell hatnia. Ha ez az arányosság nem áll fenn, nem beszélhetünk ösztönzésről. Ilyen esetekben lehet a szervezetnek a dolgozók felé garanciát nyújtani.

A szakszervezetek és azok szerveinek jogait teljesen felhasználjuk arra, hogy a dolgozók egyéni érdekeit, a csoportérdekeket és az osztársadalmi érdekeket reálisan védelmezzék a munkahelyi balesetek és a dolgozók egészségi és élet-károsodása ellen.

PUTZ JÓZSEF, Országos Vízügyi Hivatal /Budapest/

A csökkent /megváltozott/ munkaképességű dolgozók helyzetének javítása, valamint a foglalkozási /szakmai/ rehabilitáció továbbfejlesztése céljából 1973. évben felülvizsgáltuk és értékeltük a vízügyi szervek rehabilitációs tevékenységét. A helyzet javítására, a Csökkent Munkaképességűekkel Foglalkozó Vállalati Bizottságok megfelelő működésére utasítottuk a vízügyi szervek vezetőit.

A Vállalati Bizottságok munkájának elősegítésére "Tájékoztatót" adtunk ki a jogszabályok helyes értelmezésére, alkalmazására.

Intézkedésünk végrehajtását 1974-1975. évben ellenőriztük.

Tekintettel arra, hogy a vállalati rehabilitációs tevékenység a tett intézkedések ellenére lényegében nem változott, a Vállalati Bizottságok munkája nem megfelelő, formális, ezért elsősorban a rehabilitációval kapcsolatos gyakorlati problémákról, és a vállalati szemléletről kívánok beszélni.

A vizsgálatok és a helyszíni ellenőrzések tapasztalatai, továbbá munkavédelmi- szakmai és sok éves társadalmi munkámban a téren szerzett tapasztalataim alapján is megállapítható, hogy a szakmai rehabilitáció, a megváltozott munkaképességű dolgozók minden szempontból ésszerűnek tekinthető foglalkoztatása nem megoldott.

A szakmai rehabilitációba bevonhatók képzésére, megfelelő foglalkoztatására hozott rendeletek a gyakorlatban átütő sikert, minőségi változást még nem hoztak.

A Vállalati Bizottságok formális működése miatt az esetek többsége közreműködésük nélkül intéződik, s így ritkán kerül sor a tényleges rehabilitáció megvalósítására.

Megállapítható volt továbbá, hogy a társadalmi szervek, elsősorban a szakszervezeti bizottságok részéről a jövőben hatékonyabb támogatásra, segítségre van szükség.

A rehabilitáció gyakorlata nem elsősorban a vállalati szakmai rehabilitációs lehetőségek függvényében, hanem döntő-

en a vállalati szemlélet függvényében alakul. A probléma az, hogy a szemlélet nem mindenkor korszerű, mert elsősorban "anyagi" rehabilitáció folyik, mely sok esetben jótékonykodást jelent /egyres esetekben még ennek elérése is akadályokba ütközik/, holott a gyakorlat egyértelműen bebizonyította, hogy a jótékonykodás sem az egyénnek, sem a társadalomnak nem hasznos.

Egyet kell érteni dr. Kardos Lászlónak a Munkaügyi Szemlében tett azon megfogalmazásával, amelyben kimondja, hogy újnak nevezhető az a szemlélet, amely a rehabilitációt nem szűkíti le egészségi és anyagi kérdésre. Tehát nem elégszik meg azzal, hogy a különösebb keresetvesztés nélküli, egészséget nem veszélyeztető foglalkoztatást tekintse a rehabilitáció céljának.

#### Tisztelt Tanácskozás!

A nem kellően hatékony rehabilitáció okát elsősorban a vállalati aktivitás hiányában látjuk, továbbá abban is, hogy a korábbi időszakban nem megfelelő mértékben igényeltük, ellenőriztük és segítettük a vállalati rehabilitációs tevékenységet. Ezért, a szervezettszerű, rendszeres tevékenység biztosítása, a megfelelő szemlélet kialakítása és megkövetelése, továbbá a szakmai rehabilitáció vállalati adottságainak - lehetőségeinek kihasználása céljából új intézkedések megtételét tervezzük. Bizva abban, hogy ezen nemzetközi kollokviumon szerzett tapasztalatokat munkánkban hasznosítani tudjuk.

#### A gyakorlat főbb problémái:

A vállalatoknál - néhány kivételtől eltekintve - szakmai rehabilitáció nem történik. Szociális problémaként kezelik a dolgozó ügyét. Nem törekednek a megváltozott munkaképességű dolgozó szakmai tudásának, begyakorlásának hasznosítására, a munkaeszközök olyan átalakítására, hogy azzal teljes értékű munkát tudjon végezni. Továbbá nem törekednek egyéb szakmára való átirányításra. Mint említettem, elsősorban - különösen a régi dolgozóknál - "anyagi" rehabilitáció folyik azért, hogy a dolgozónak az áthelyezés időpontjában keresetcsökkenése ne legyen. E tevékenységet a gazdasági-, szakszervezeti ve-

zetés, valamint a dolgozó kollektívák erkölcsileg helyénvalónak tartják. A dolgozók igazságérzetével, igényeivel pedig az esetek többségében megegyezett, mert biztosítottak látják korábbi jövedelmüket. E tekintetben véleményem, hogy ott, ahol csupán szociális kérdésként kezelik a dolgozók ügyét, "anyagilag" rehabilitáció történik, ott a vállalati-, szakszervezeti vezetők nem ismerik fel, - vagy egyéb okok, körülmények miatt - nem veszik figyelembe, hogy a munka, a hasznos tevékenység döntő szerepet játszik a rokkantak lelki egyensúlyának helyreállításában, s ugyanakkor újra munkába állításuk vállalati, társadalmi haszonnal jár.

Számottevő azoknak a dolgozóknak a száma, akik ha legkisebb mértékben is számíthatnak rokkantsági nyugdíjbavételre, ezt igyekeznek elérni, mivel úgy látják, hogy számukra ez a legelőnyösebb megoldás és számítanak arra is, hogy rokkant nyugdíjasként továbbra is munkát vállalhatnak. Sajnos több olyan mozgássérülttel találkoztam, akik olyan szakképzettséggel rendelkeztek, hogy szakmai rehabilitációjuk különösebb problémát nem okozott volna, mégis nehéz alkalmi munkát, pl. szénhordást, kőműves-segédmunkát vállaltak. Beszélgetésünk során helyzetük visszavezethető volt a vállalati rehabilitációs tevékenység gyengeségére. Nem tették érdekeltté őket önmaguk rehabilitációjában. Szerencsére nem ez a jellemző a helyzet általános megítélésében, de mint gyakran előforduló problémát szükségesnek tartottam megemlíteni.

Az olyan - többségében 30-40 %-ban csökkent munkaképességű - dolgozók, akik rövidebb munkaviszonnyal rendelkeznek, a jogszabályokat, a lehetőségeket nem ismerik, problémájuk nem válik ismertté, nem nyer megoldást, az esetek jelentős részébe, - hogy keresetcsökkenés őket ne érje - vagy betegen tovább dolgoznak, vagy számukra előnyösebb, könnyebb munkát vállalnak, esetleg munkaviszonyukat megszüntetik.

Az a tény, hogy a dolgozó elsődleges érdeke korábbi jövedelmének megtartása, azonban az említett rehabilitációs gyakorlatban, kérdésekben szabad a legkevésbé általánosítani,



mert, tapasztalatom szerint ennek a gyakorlatnak a kialakulását nem az érdekelt dolgozók hozzáállása idézte elő.

Tisztelt Tanácskozás!

A helyzet javítására, a rehabilitációs tevékenység továbbfejlesztésére a következőket terjesztem elő, szíves meghallgatásra:

Szükségét látom annak, hogy a Minisztertanács, illetve a minisztériumok /országos hatáskörű szervek/ vezetőinek jelentése alapján kormány szinten foglalkozzanak a rehabilitáció helyzetével, a továbbfejlesztési feladatok meghatározásával.

Javasolom, hogy az illetékes miniszterek, a fővárosi és megyei tanácselnökök a szakmai szakszervezetek közreműködésével vizsgálják felül, hogy a felügyeletük alá tartozó vállalatok miként tettek eleget a csökkent munkaképességű dolgozókra vonatkozó rendelkezéseknek.

A vizsgálat alapján a vállalatokkal, a foglalkozási rehabilitáció továbbfejlesztésére készíttessenek intézkedési tervet. A vizsgálathoz és a vállalati intézkedési terv kidolgozásához irányelvek kiadását javasolom.

Az érvényben lévő rendelet módosítását javasolom olyképpen, hogy

- azokat a dolgozókat, akik önmaguk kezdeményezik szakmai rehabilitációjukat az érdekeltség különböző eszközeivel ösztönözzék,
- az eddigieknél hatékonyabban ösztönözze a vállalatokat a csökkent munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával, célműhelyek, védett munkahelyek kialakításában.

Olyan intézkedések megtételét javasolom, amely a felnőttek, rokkantsági nyugdíjasok rehabilitációs szakmunkásképzését országos szinten megoldja.

Intézkedések megtételét javasolom továbbá foglalkozási rehabilitációs szakemberek kiképzésére.

DR. GERÉB GYÖRGY, főiskolai tanár /Szeged/

A bevezető előadások kitértek arra a kérdésre is, hogy a baleset okait, következményeit és megelőzését tekintve, különösen pedig a rehabilitáció kérdései összetett jelenségkörhöz tartoznak, s éppen komplex voltuk miatt különböző munkaterületeken dolgozó szakemberek együttes, team-munkáját igénylik. Nyilvánvaló ugyanis, hogy a jogszabályok valamilyen közegben játszódnak le és valamilyen közegre hatnak. Ez a szociálpszichológiai háttér egyáltalában nem lehet közömbös tényező. A jogszabályok pszichológiai értelemben egy regulációs folyamatot segítenek elő, vagy éppen rögzítenek. Feltételezik azonban magát az embert, ennek közösségi strukturáját, tehát a közeget, amelyben interiorizálódik minden szabályozási mechanizmus. Hasonlattal is élhetünk más területen: a közlekedésnek nyilvánvalóan jogi, technikai feltételei és szabályozó rendszere van, ezen belül a balesetet elkövető ember vét azonban a szabályok ellen, illetőleg vétlen adott esetben, ha pszichikus felkészültsége és körülményei ezt indokolják /pl. elgyur valakit féktávolságon belül megengedett sebességnél/. Ugyanaz a tényező azonban másként jelentkezik fáradt állapotban, rossz éberségi szint mellett, vagy éppen impulzív, felhangolt emocionális helyzetben.

A balesetet elkövető mindenkor egy sajátos pszichikus állapotban van. Adott cselekvését multidimezionális faktorok határozzák meg. Ezek körébe tartoznak a szociológiai tényezők makro- és mikrostrukturája épp úgy, mint a cselekvő ember életmódja, hosszabb és rövidebb időszakra kiterjedő tevékenységi formái, pihentségi állapota, a személyiség tulajdonságai, érdeklődése, motivációi, stb. A munkához fűződő viszony emberi tényezői nemcsak a fluktuációt szabják meg, hanem az adott munkahelyi pszichés klímát is, ebbe beleértve a szó pszichológiai értelmében az egy-egy munkaterülethez fűződő viszonyt.

A vizsgálatok tanúsítják, hogy szoros kauzális összefüggés van a balesetek és a munkahelyhez kötődő pszichológiai kapcsolódás között. A dolgozó, aki szívesen végzi munkáját,

érdekli a végzett cselekvés és kötődik a munkahelyhez, kevesebb balesetet okoz. A pszichológia ismeri azt a sajátos állapotot, amikor valaki egy-egy cselekvést végez, de "lélekben" nagyon távol van, mással foglalkozik, figyelme szétszórótt és elkalandozik. Mindez balesetek forrása. Az emberekről való gondoskodás sajátos vezetésiélektani alapelve, hogy a dolgozó ember életkörülményeivel, sajátos egyéni problémáival is foglalkozni kell. Nem minden például, hogy tudjuk: egy kisgyermekes anya otthon hagyta beteg gyermekét és így áll egy mozgó gép mellé, vagy netán egyéb családi problémákkal küszködik. Különös jelentősége van ma a modern technika és technológia időszakában a szalagmunkával, automatizációval járó monotonitásnak a balesetek megnövekedésében. Ez is mutatja, hogy nem a fizikai munka nehézsége, vagy éppen a szellemi munka kvalifikált menete a legfőbb balesethordozó. Az egyhangúság, ingerszegénység az agyi tevékenységet, a figyelmi koncentráció lazítása révén tónusában is megváltoztatja, s így sok baleset jöhet létre /pl. egyhangu autószertrádáknál, vagy gépsorok mellett/.

A balesetek jelentős része személyi okból fakad, a ezen belül is alapvető jelentősége van az u.n. vigilancianívónak, az éberségi szintnek. Kísérleteink tanúsága szerint a pszichológia ma már az automatizáció körülményei közepette tudományos módszerekkel fel tudja tárni egy-egy sajátos munkahelyen azokat a figyelmi kieséseket, amelyek közvetlenül is felelősek lehetnek egy-egy balesetért.

Legalább ilyen jelentősége van a pszichológiának a rehabilitáció kérdéseiben. Hallottunk a rehabilitáció orvosi és társadalmi vonatkozásairól. Külön ki kell emelni ezen a téren a pszichológia jelentőségét, amely egyrészt az alkalmassági vizsgálatokkal segítségére siet az orvosnak és a vállalatoknak abban, hogy a balesetet szenvedő embert megfelelő helyre állítsa, másrészt viszont pszichoterápiás úton igyekszik a balesetet szenvedő személyiséget, érzelmvilágát is harmonikus stádiumba segíteni. Csak akkor dolgozhat az ember balesetmentesen, különösen pedig a balesetet elkövető ember az

esetben lehet teljes értékű ember, ha erről önmaga is meggyőződik.

A pszichológia az emberismeret tudománya és gyakorlata az információrobbanás, a gyorsuló idő és technikai forradalom időszakában a társadalmi fejlődést segíteni azáltal, hogy a munka humanizálásának körülményeit vizsgálja.

A közösség boldogulásának célkitűzése mellett alapvetően fontos az egyéneknek, a személyiségnek a harmonikus felépítettsége, s ennek egyik fontos feltétele a szívesen, örömmel végzett és vállalt munka, hivatás. Ez természetesen vonatkozik a balesetet elszenvedett emberre, sőt hatványozottan. A pszichológia ezen a területen éppen interdiszciplináris jellegénél fogva sokat tehet.

Kollokviumnak egyik fontos eredményét éppen ezért abban látom, hogy felhívja a figyelmet az emberi tényezők alapvető szerepére a balesetelhárítás, megelőzés és rehabilitáció tekintetében.

LOGA JERZY /Łódź/

Az 1975. június 12-i törvény értelmében az üzemi balesetet szenvedett és a munkaköri betegségben megbetegedett dolgozókat kétféle összeg illeti meg: a biztosítási és a kártérítési összeg. Az utóbbi az üzem részéről jár.

A törvény két feltételt támaszt a biztosítási összeg kifizetésével kapcsolatban: az első - tartós vagy hosszantartó, az egészségi állapotban az üzemi baleset vagy munkahelyi megbetegedés következtében fellépő károsodás, a második - az előforduló lényeges károsodás alapján lehetőség szerint a harmadik rokkantsági fokozatba kell hogy sorolják a sérültet.

A károsultnak joga van a rokkantsági járadékra. Ezenkívül ugyanugy, mint általában - a törvény elismeri a családi járadék jogosultságát, ha a baleset következményeként a biztosított meghalt és még a megfelelő kárpótlást is megitéli.

Nem a biztosításból adódó kártalanításra szeretném felhívni a figyelmet. Elmondhatjuk, hogy ez minden szociálbiztosítási rendszerben azonos.

Mint ahogyan azt már említettem, Lengyelországban a biztosítási kártalanítás mellett az üzem is fizet kártalanítást. Az ilyen térítésre való igényjogosultság még attól is függ, hogy a biztosítás milyen esetre szólt és hogy az esetnek milyen következményei vannak: a biztosított egészségi állapotában történő változás /vagy haláleset/. Vagy elég már 1 %-os károsodás.

A törvény a kártalanításnak különféle fajtáit ismeri. A legnagyobb jelentősége az egyösszegben történő kártalanításnak van, amely már 1 %-onkénti egészségromlás esetén is - 500 zloty, de legalább 2000 zloty. Az első és a második rokkantsági fokozatba sorolás esetén - 50.000 zloty. Az 50.000 zloty feletti összegű kártérítést általában a baleset következtében fellépő halálesetnél a biztosított hátramaradott családtagjai kapják.

Ha a baleset vagy a munkaköri megbetegedés következtében csak 10 %-nál kisebb a fizetés-csökkenés és az egészségi állapot csökkenése 20 %-nál kisebb az előbbieken említett törvény kiegészítő bért biztosít. A kiegészítő bér a baleset előtti fizetés és a baleset utáni fizetés közötti különbözetnek felel meg. A kiegészítő bér maximuma a baleset előtti fizetés 30 %-a és 3 éven át adható.

A kártalanítási szolgáltatások sajátos megoldása az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek kártalanítása lengyel rendszerének. Irodalmunkban különböző vélemények találhatók az egyszeri kártalanítási igény jogi jellegéről. Véleményem szerint az egyszeri szolgáltatásnak, elégtétel jellege van a fájdalomra, röviden mondva fájdalomdíj a mi Munka Törvénykönyvünk 445. cikkelye értelmében.



Dr. TROCSÁNYI LÁSZLÓ tudományos főmunkatárs /Állami és Jogtudományi Intézet, Budapest/

A környezetvédelemre vonatkozó nemzetközi dokumentumok és a belső jogi szabályozások is általában abból indulnak ki, hogy a védelem tárgya ugyan a környezet teljessége, nem pedig a védelemre szoruló emberi környezetnek egyes területei, ugyanakkor a védelem tárgyához nem tartozik a vállalati belső környezet, a munkahelyi környezet, mert az más pl. egészségügyi, munkavédelmi szabályozást igényel. Ez az álláspontja az emberi környezet védelméről szóló 1976. évi II. törvénynek is.

Ez a koncepció igen egyszerűnek látszik, valójában azonban a kérdés eléggé bonyolult. Ha a munkahely védelme szempontjából figyelembe jöhető normákat számba vesszük, azokat elsősorban a szabályozás tárgya szerint csoportosíthatjuk. Vannak jogszabályok, amelyek minden munkahelynek minimális védelmet kívánnak biztosítani a legkülönbözőbb munkahelyi ártalmakkal szemben. Ezek rendszerint az általános munkaegészségügyi szabályok. Mások csak meghatározott kategóriákhoz tartozó ártalmakkal szemben kívánnak védelmet biztosítani. Utóbbiak ismét lehetnek olyanok, amelyek iparági pl. bányaiipari ártalommal szembeni védelmet tartják feladatuknak, vagy csak bizonyos fajta munkákra, pl. keszonmunkákra, bizonyos anyagokkal /pl. benzol/ való foglalkozásra, vagy meghatározott típusú veszélyekre /pl. sugárhatásokra/ vonatkoznak. A légszennyeződéssel, zajjal, rezgéssel, stb. szembeni védelmi intézkedéseket magukban foglalhatják általános és speciális szabályok is.

A munkahelyi ártalmakra vonatkozó szabályok különbözhetnek egymástól a környezeti ártalom jellege szerint is. Így pl. az ártalmas vegyi anyagokkal szembeni védelem a következő típusú szabályokban foglalhat helyet: a/ a szóbanforgó anyag használatát tiltó, vagy annak más anyaggal való helyettesítését elrendelő szabályban; b/ az ilyen anyagoknak a keverékekben és oldatokban való mennyiségét korlátozó szabályokban; c/ a munkahelyeken a megengedett tűrési határokat megállapító szabályokban; d/ a műszaki megelőzési szabályokban.

Megkülönböztethetők azután a normák aszerint, hogy egyéni vagy kollektív védelmet kívánnak-e biztosítani a dolgozók számára. Az egyéni védelmet biztosító rendelkezések arra kötelezik a munkáltatót, hogy a meghatározott tűrési határt meghaladó szennyeződések esetében a dolgozók számára megfelelő védőruha, védőálarc és más védőeszközök álljanak rendelkezésre. Kollektív védelmet biztosítanak azok a szabályok, amelyek a kedvezőtlen munkakörülmények között dolgozók csökkentett munkaidejét, pótszabadságát, korkedvezményét, stb. állapítják meg.

Vannak olyan szabályok is, amelyek a priori állapotban meg kötelezettségeket és bennük a prevenció áll előtérbe, másoknál a posteriori a szankciók lépnek előtérbe.

A szóbanforgó normák ugyanis osztályozhatók, hogy egy részük közvetlenül foglalkozik a környezet védelmével, másik részük közvetve, meghatározott tevékenységgel összefüggésben.

Mindezeknek a normáknak az egyes munkahelyeken belül történő érvényesítése nem környezetvédelmi problematika a fenti elvi koncepció szerint. Helyesebben, e normáknak az egyes munkahelyeken úgy kell érvényesülniük, hogy abból környezetvédelmi problematika ne származzék. Ha pedig a munkavédelmi és egészségügyi szabályoknak a munkahelyeken történő nem kielégítő érvényesülése folytán kifele mégis vannak káros kihatásai - már pedig legtöbbször ez a helyzet - akkor lépnek a környezetvédelmi normarendszer szankciói előtérbe.

Ha e koncepciónak meg is van a maga normatív létjogosultsága, e szabályozási kiinduló pont mellett is merülnek fel kérdések. Nevezetesen véleményünk szerint, e szabályozás mellett csak közvetett védelemben részesülnek azok a munkahelyek, amelyek káros környezeti hatást, zajt, bűzt, stb. keltő üzem mellett működnek, saját maguk azonban mind munkavédelmi, mind környezetvédelmi szempontból teljesen kifogástalanul működnek. Így pl., ha a megengedett zajszintet meghaladó zajt keltő vállalat mellett egy tervező intézet működik, az ott dolgozók a környezetvédelmi törvények talaján védelemre egyáltalán nem tarthatnak igényt, mert rájuk a környezetvédelmi szabályok nem terjednek ki, a munkavédelmi normák pedig az ott folyó munka

jellegére tekintettel, nem jönnek figyelembe. A tervező intézet fellelphet a zajt keltő vállalat ellen igazgatási uton; ezt értjük a dolgozók közvetett védelme alatt - saját maguk azonban nem léphetnek fel, mert a vállalatok belső élete nem tartozik a környezetvédelmi törvények hatálya alá.

A jogkövetkezmények is különbözőek lesznek a mondott példa esetében. Ha zajt keltő üzemben a dolgozót hallási károsodás éri, és ez a megengedett zajszintet meghaladó zajra vezethető vissza, ez adott esetben foglalkozási betegségnek fog minősülni, míg ugyanez a hallászavar a szomszédságban dolgozók vagy lakók esetében egészen más társadalombiztosítási jogi megítélés alá fog esni. A tervező intézet dolgozója saját munkáltatójával szemben nyilván nem léphet fel, mert világos, hogy betegsége nem foglalkozási betegség és hogy a károsodást a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok - a szomszéd üzem zaja - okozta. Más lapra tartozik, hogy környezetvédelmi szempontból a káros hatás az Intézet vonatkozásában esetleg elhárítható lehetett volna. A környéken lakó állampolgárok valamivel jobb helyzetben vannak, mert esetleg birtokháborítás címén keresetet indíthatnak, ha pedig anyagi káruk származott, kártérítést is igényelhetnek.

Van azonban a kérdésnek egy általánosabb vetülete is. Ez pedig a környezetvédelmi, munkavédelmi, egészségügyi, stb. normák kölcsönös összhangjának problémája. Ez azért lényeges, mert ugyanazzal a szennyezési forrással - különösen a nagyvárosokban, de másutt is - a külső környezetben és a munkahelyen egyaránt találkozunk - ugyanaz a termék mérgező lehet a dolgozó és a fogyasztó szempontjából egyaránt. Amint láttuk, a munkahely nem csak az ott folyó munkával kapcsolatos ártalmaknak lehet kitéve, hanem a külső környezeti ártalmaknak /por, zaj, rezgés, stb./ is, és fordítva, a vállalat káros melléktermékeinek egy részét ismét a külvilágnak adja tovább. Mindezekre a problémákra a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet is felfigyelt és rámutatott arra, hogy a munkahelyi ártalmak leküzdése a környezetvédelmi problémák egészének megoldását segíti elő, ugyanugy, ahogyan fordítva is, a környezet általános szennyeződésével szemben folytatott harcnak jótékony hatása lehet a munkahelyi körülmények alakulása szempontjából. A munkahely a környezet szerves része, és így

a munkahelyi ártalmakat szerves kapcsolatban kell megítélni azokkal a környezeti ártalammal, amelyek az emberre a munkahelyen kívül hatnak.

E tétel különösen nyilvánvaló, ha a szabadban végzett munkákra gondolunk. Ide tartoznak elsősorban a mezőgazdasági munkák. Így a munkahelyi ártalmak /vegyszerek/ egyben környezeti ártalmak is, a környezeti ártalmak /pl. klimatényezők/ pedig munkaártalomként is jelentkezhetnek.

Ugy véljük tehát, hogy munkavédelmi, munkaegészségügyi stb. szabályoknak túl kell lépniök hagyományos kereteiken és azokba minél több környezetvédelmi rendelkezést kell integrálni. Ennek módja olyan munkahelyi szabályzat kibocsátása lehet, amely attól kezdődően, hogy kötelezően előírja, hogy a munkahelyeknek olyan ablakokkal kell rendelkezniök, amelyeken keresztül a munkahelyiségekbe természetes fény árad, gondoskodnak annak biztosításáról, hogy a munkahelyeken a megengedett mennyiséget meghaladó gázok, gőzök, szag, ne halmozódják fel, a zaj és rezgések elleni védelem érdekében felső tűrési határokat állapítanak meg, előírják, hogy a munkahelyeknek minden állandóan jelenlévő dolgozó számára pontosan meghatározott légtérrel kell rendelkeznie, és általában elősegítik mindannak a kiküszöbölését, ami növeli a dolgozók megterhelését. Ez nyilvánvalóan hozzá fog járulni az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek csökkenéséhez is. Ugyanakkor kellő biztosítékokról kell gondoskodni annak érdekében is, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit elősegítő szabályokat megtartsák, ideértve az azok megszegésének esetére működésbe lépő fegyelmi és anyagi felelősségi szabályokat.

A közelmúltban elhunyt kiváló szlovák jogtudós, LUBY akadémikus, aki 1975-ben Trenčsén-Teplicen tartott nemzetközi környezetvédelmi szimposium fő referátumát készítette, egyik tanulmányában azt a kérdést vetette fel, hogy de lege ferenda a környezet különféle oldalai védelmének általános és egységes szabályozása legyen-e a cél, vagy pedig a szabályozás olyan törvényekkel történjék, amelyek csak egyes részterületekre vonatkoznak. Véleménye szerint a legalapvetőbb problémák minden terü-

leten azonosak és azokat elvileg egyezően kell szabályozni. Az ilyen egységes elvi szabályozás alapján kerülhet azután sor a specifikáló szabályok kibocsátására az egyes részterületek eltérő kívánalmai szerint. Ez vonatkozik a munkajog területére is. Ugy vélem, hogy az egyedüli megnyugtató megoldás ennek a koncepciónak az elfogadása lehet.

DR. TKÁC VOJTECH /Kocisa/

Engedjék meg, hogy szívből üdvözljem a tanácskozáson megjelent Csehszlovákia legfiatalabb jogi intézményének, a kassai Safarik jogi egyetemének képviselőit. Sok sikert kívánok, és megköszönöm, hogy részt vehetek ezen a kollokviumon.

A mai tárgyalás kérdései kölcsönös kapcsolatban vannak a tudományos technikai fejlődéssel a szocialista társadalomban.

A termelő erők fejlődése, amelyek szintén a tudomány állásától, színvonalától, hatékonyságától függnék, meghatározza a tudományos technikai forradalom feltételeit és a társadalmi viszonyok területét, ugyanakkor a szocialista munkajog elrendezésének eszközeként szolgál. A szocialista munkajog a munkaszervezés érdekeit képviseli.

A szocialista társadalomban a tudományos technika fejlődése a Csehszlovák Kommunista Párt céltudatos tevékenységének eredménye. Huszák elvtárs, a Csehszlovák Kommunista Párt főtitkára a XV. Pártkongresszuson jelentési beszámolójában, melyet ez év áprilisában terjesztett elő, ez áll: "A XV. Pártkongresszus felhívta a figyelmet a tudomány és technika szélesebb körű kiterjesztésére. Az 5. ötéves terv időszakában a tudományos technika hatásköre kiszélesedett, gazdaságunk technikai színvonala emelkedett. A 6. ötéves tervidőszakban azonban gyorsítani kell a tudományos technika fejlődését, aláhúзва jelentőségét a népgazdaságban és a társadalmi fejlődésben."

Ebben a csehszlovák munkajog feladatai is benne foglaltatik, amely a munkavédelem területén a lenini elvekből indul ki. A munkavédelem és a tudományos technikai fejlődés viszonya egy dialektikus kapcsolat, amely az ember és technika viszonyában a szocialista társadalomban egy új tartalmat kapott. A munkavédelem a létező tudományos technikai fejlődés egyik formája.

Munkajogi értelemben a munkavédelem azoknak a szocialista munkajogi normáknak összetétele, amelyek a dolgozók és munkaviszonyuk védelmére irányul, védve életüket, egészségüket. A



munkavédelem jogi szempontból, csak mintegy része ennek a komplex tevékenységnek.

## II.

A munka és munkajog elméletének kiinduló pontja a munkavédelem dinamikus felfogása. Ez abban nyilvánul meg, hogy ez a kérdés a fejlődéstől, elsősorban a tudományos technikai fejlődéstől, elsősorban a tudományos technikai fejlődéstől függ. A dolgozó munkaviszonya, beilleszkedése egy aktív kapcsolat, elvárjuk tehát az ő aktivitását, de ezt csak akkor tehetjük, ha ez az aktivitás a munkaadó részéről is megvan.

A tudományos technikai fejlődés szintén új elemeket hoz a munka-védelem területén. Így a tudományos technikai fejlődés kettős szerepet játszik.

1/ A tudományos technikai fejlődés minőségileg új eszközökkel szolgál a balesetek megelőzésében / az orvostudomány fejlődésével, a munka irányításával, megszervezésével/.

2/ A tudományos technikai fejlődés dialektikus társításban, mint a fentiekben említettük, az emberi aktivitás fejlődésének újabb méreteit eredményezi, melyből a minőségileg újabb munkavédelem ered. / a kozmikus térség kutatása, az energiák békés felhasználása, a termelési eszközökkel új minőség és mennyiség elérése., a munkaerőracionalizálás növekedése, a társadalom hasznos tagjává válás, a civilizációs betegségek kiküszöbölése, stb./

E modell elve szerint a munkavédelmi és a az egészségvédelem is egyenértékű és elválaszthatatlan eleme a termelő és egyéb munkáknak és a technika fejlődésének.

## III.

A munkahelyeken történő balesetek tisztázásában fontos szerepet játszik a munkajog. Azt mondhatjuk, hogy a csehszlovák munkajog törvény-szerű fejlődésének 1975-1976-os években nagy jelentőségű szakasza zárult le - a 2. Munkatörvénykönyv beve-

zetése, az új törvények átrendezése a társadalombiztosítás és fizetések emelkedésének területén.

A csehszlovák munkatörvény és a fennmaradó jogi formák sora magában foglalja a munkaszerződő felek jogait és kötele-ségeit, melyek a munkavédelem fokozását hivatottak elősegíteni.

A munkaszervezetekre érvényes olyan elhatárolt jogokkal és kötelezettségekkel, melyeket az 1975/No54 számú kormányrendelet terjesztett elő, a munkatörvény foglalkozik.

A 174/1968-as törvény az állami speciális felügyelet helyét és feladatait szabályozza. Például, e szerint a törvény szerint a szervezetet 100 ezer, vagy 500 ezer korona pénzbüntetés megfizetésére kötelezik, nemcsak a konkrét balesetek miatt, hanem a kötelelességek elmulasztása végett is.

A Munkatörvénykönyv 272 §.-a szerint, a munka- és egészségvédelmi szabályok lényeges szabályok, mert életünkről, egészségünkről van szó; higiéniai és epidemiológiai szabályok, technikai normák, szállítási, tűzrendészeti és robbanásvédelmi szabályok, éghető és radioaktív anyagokra, fegyverekre és mérgező anyagokra vonatkozó szabályok.

A munkajogi normák meghatározzák, hogy a munka- és egészségvédelmi szabályok ismerete a kvalifikált előfeltételek elválaszthatatlan és állandó része. A munka biztosításában jelentős szerepet játszanak azok az anyagi ösztönzők, amelyeket két csoportba oszthatunk.

1/ Anyagi ösztönzők, amelyek a szervezet gazdasági eredményeire irányulnak.

- a társadalombiztosítási juttatás
- munkabérkiegészítés egészségtelen körülmények esetén
- sérülések kártalanítása
- a szocialista versenyekben kapott jutalmak, vagy kitüntetések elvonása
- az üzemi balesetek és sajátos megbetegedések visszkeresete
- a munkavédelmi előírások megszegése után járó pénzbüntetés
- a munkajogi normák megszegése utáni pénzbírság

2/ Anyagi ösztönzők, amelyek a dolgozók és kollektívák munkájára van befolyással.

- prémiumcsökkentés
- a darabbér eltörlése
- a szakképzettségtől és munkaintenzitástól függő fizetés
- fizetési formák
- jutalmak.
- a munkakövetelmények normalizálása

#### IV.

A csehszlovák munkajog szabályozza a szakmai megbetegedések és munkahelyi sérülések problémáját. A szervezeti /vállalati, tanintézeti/ felelősség nem szabálytalanságban és jogellenes cselekedetekben nyilvánul meg, csak a maga objektív valóságában.

A Munkatörvénykönyv §190 szerint a munkahelyi sérülések a munkaköri köteleességek teljesítésével van kapcsolatban. A csehszlovák igazságszolgáltatás szerint munkahelyi sérüléseknek számítanak az egészségre káros váratlan behatások /fizikai, pszichikai/. Ezért az egészség károsítása független kell, hogy legyen az akarattól. A tudományos technikai fejlődés következtében meg kell említenünk az új, nem hagyományos sérülések és szakmai megbetegedések formáinak megjelenését, emellett a jogi szabályozás kutatásának kifejlesztését az orvostudomány eredményeinek felhasználásával, a fent említett megbetegedések területén.

A Munkatörvénykönyv nem foglalkozik a szakmai megbetegedések fogalmának a kérdéseivel.

A csehszlovák munkajog ezekkel a kérdésekkel a kormányrendelet mellékletében foglalkozik, amely a társadalombiztosítási törvényeket tartalmazza. Itt szerepel azon szakmai megbetegedések és körülmények felsorolása, melyek felmerülhetnek.

A káros következmények megszüntetése az orvosi ellátás és a gazdasági egyensúly biztosításának függvénye.

A szabadidő megnövekedése, mint a tudományos technikai fejlődés következménye, a felelősségek kiszélesedéséhez vezet a munkakörülményekben az élet egyéb területein és az ember helyének meghatározásában a szocialista társadalomban.

A balesetek megelőzésében az állam felelős, mivel az orvosi ellátottság és társadalombiztosítás is tőle függő társadalmi összetevő. A kártalanítás kérdéseivel a Munkatörvénykönyv foglalkozik.

A társadalom alapvető változásai és fejlődése, megkövetelik jogi értelemben a munkajogi kapcsolatokban kvalifikált és sokoldalú képzett dolgozók részvételt, mint a munkaerő képviselőit.

A munkajog színvonala valószínűleg abban áll, hogy minőségének folyamatában a munkajog az összes normatívák egyesítését képezi majd. Alapvető jelentése alkalmazásának realizálódása területén fog jelentkezni. Így a termelésben a balesetek megelőzésében és a szakmai megbetegedések esetén a jogi elintézési formákat is be kell vezetni.

## V.

Társadalunkban jelentős szerepe van a szakszervezeteknek. A munkajog törvényszerű fejlődésének lezáró szakasza meghatározta a szakszervezetek felelősségét és megerősítette feladataikat. A munkatörvény azzal, hogy az állami funkciók átadódtak a társadalmi szervezeteknek, kiszélesítette a szakszervezetek ellenőrzését munkajogi vonatkozásban. A szakszervezeteknél a következő szabályok vannak.

Feladatuk a munkahelyi vitás kérdések megoldása.

A szakszervezetnek joga van betölteni azt a társadalmi ellenőrzést, amely a vállalati egészségvédelemre irányul. A munkatörvény az alapvető törvények és jogi normák mellett szabályozza a munkavédelmet az egyéni, mezőgazdasági, termelő és egyéb szövetkezeteknél. A felosztás kiegyenlítését az új jogi normák biztosítják. A mezőgazdasági szövetkezetek tagjairól való gondoskodás öregkorban, az anya- és gyermekvédelem, mind olyan előnyök, amiben a munkások is részesülnek.

VI.

A szocializmus megteremti a sokoldalú fejlődés személyi és társadalmi előfeltételét. Csak a szocializmus teszi lehetővé a tudományos technikai fejlődésnek kiterjesztését az élet minden területén. A felszabadított munka új jellegűt ölt.

A duomány marxista-leninista módszerrel kutassa a társadalmi tudományos technikai fejlődés törvényszerűségeit a csehszlovák munkajogról a munkában és annak védelmében, s mivel megteremtjük a munkajog hatékonyságának alapját a társadalmi fejlődésre, amely a kommunizmus építésében elkerülhetetlen.

DR. ROSNER VILMOS Jogtanácsos /SZOT Társadalombiztosítási Főigazgatóság, Budapest/

Engedjék meg nekem, hogy a társadalombiztosítási szerv megtérítési igényéről mondhassak Önöknek néhány gondolatot, kapcsolódva az előadás fő vonalához.

1975. év kiemelkedő jelentőségű a magyar társadalombiztosítás számára. Ebben az évben fogadta el a magyar Országgyűlés a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvényt.

Magyarországon 1972. július 1-ével lépett hatályba az egészségügyről szóló 1972. évi II. törvény, annak 25.§-a kivételével. Az egészségügyi törvény 25.§-a kimondja, hogy a magyar állampolgárok a gyógyító-megelőző ellátás keretében ingyen jogosultak orvosi vizsgálatra, orvosi gyógykezelésre, kórházi gyógykezelésre, szülészeti ellátásra és mentőszállításra.

A társadalombiztosításról szóló törvény, valamint az egészségügyről szóló törvény 25.§-a egyidőben, 1975. július hó 1. napján lépett hatályba.

Az említett törvények és végrehajtási rendelkezéseik hatálybalépésével bővült a társadalombiztosításba bevontak köre, az egészségügyi ellátás állampolgári joggá alakult és mindezen ellátások színvonala jelentősen emelkedett.

A társadalombiztosítási szerv megtérítési kötelezettségét a társadalombiztosítási törvény 108. és 109. §-a tartalmazza.

A 108.§. szerint: A munkáltató köteles megtéríteni a baleseti ellátást, ha a baleset annak a következménye, hogy ő, vagy megbízottja a reá nézve kötelező balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabálynak vagy óvóintézkedésnek nem tett eleget. Ugyanilyen megtérítési kötelezettség terheli a munkáltatót akkor is, ha ő vagy megbízottja /tagja/ a balesetet azándékosan idézte elő.

A 109.§. szerint: Aki a társadalombiztosítási ellátásra jogosult betegségéért, keresőképtelenségéért, munkaképességcsökkenéséért vagy haláláért felelős, köteles az emiatt nyújtott társadalombiztosítási ellátást megtéríteni. A megtérítési kötelezettség olyan mértékben áll fenn, amilyen mértékben a fele-



lősség megállapítható. A felelősség megállapítására, ha a jogszabály kivételt nem tesz, a magyar Polgári Törvénykönyvnek a szerződésen kívül okozott károkért fennálló felelősségére vonatkozó szabályait kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a felelősség abban az esetben is fennáll, ha az el-látásra jogosultnak vagyoni kára nincs.

A törvény azt is kimondja, hogy a munkáltató az általa foglalkoztatott biztosított üzemi balesetével kapcsolatban az utóbbi rendelkezés alapján megtérítésre nem kötelezhető. A társadalombiztosítási törvény hivatkozott két rendelkezésének egybevetéséből következik, hogy a munkáltató üzemi bal-eset, foglalkozási megbetegedés esetén csak akkor kötelezhe-tő megtérítésre, ha ő vagy megbízottja megsértette a reá vo-natkozó általános vagy speciális munkavédelmi rendelkezése-ket. A Magyar Népköztársaság Legfelsőbb Birósága által követ-kezetesen folytatott gyakorlata szerint a megtérítési igény érvényesítésénél annak nincsen jelentősége, hogy a maga a sérült dolgozó is megsértette a reá vonatkozó munkavédelmi rendelkezéseket. Amennyiben tehát a munkáltató vagy megbi-zottja sértette meg a munkavédelmi rendelkezéseket, és a dolgozó munkavégzése is szabálytalan volt, a munkáltató a baleset miatt teljesített társadalombiztosítási szolgáltatások teljes.összegét köteles megfizetni. Kármegosztás alkalmazása kizárt.

A munkáltató akkor mentesül a megtérítési kötelezett-ség alól, ha bizonyítja, hogy az üzemi baleset vagy foglal-kozási megbetegedés kizárólag a sérült dolgozó elháríthatat-lan magatartására vagy elháríthatatlan külső okra vezethető vissza.

A társadalombiztosítási szerv másik megtérítési igénye azokkal szemben érvényesíthető, akik /un. harmadik személyek/ jogellenes magatartásukkal okozzák a biztosított keresőkép-telenségét, munkaképesség-csökkenését vagy halálát és miatt kell szolgáltatásokat megállapítani és folyósítani a tár-sadalombiztosítási szervnek. Ezek a károkozások is lehetnek baleseti jellegűek, pl. utibaleset, munkába menet vagy on-nan hazafelé menve.

A törvénynek már ebből a szövegéből következik, hogy a megtérítési formánál kármegosztásnak van lehetősége. A megtérítési kötelezettség ugyanis olyan mértékben áll fenn, amilyen mértékben a felelősség megállapítható. Ehhez képest olyan gyakorlatot folytatunk, hogy már a fizetési meghagyás kibocsátásakor értékeljük a sérült esetleges közreható magatartását, annak érdekében, hogy az ebből származó jogvitákat elháríthassuk.

Az előzőekből már következik, hogy mindkét paragrafus alapján a jogellenes magatartás miatt teljesített szolgáltatásokat kell megtérítenie a károkozónak. A teljesség igénye azonban azt is megkívánja, hogy ismertessem az egészségügyi törvény 25.§.-a végrehajtása tárgyában kiadott rendelkezést. E jogszabály felhatalmazza a társadalombiztosítás ügyviteli szervét arra, hogy a saját igényével együtt vagy attól külön - ha a károkozó magatartása miatt csak egészségügyi ellátás szolgáltatására került sor - érvényesítse a károkozóval szemben ezeknek a szolgáltatásoknak a pénzben meghatározott ellenértékét is. A megtérítés kerete tehát mindaz az összeg, amelyet a sérült az állami egészségügyi szolgálat és a társadalombiztosítási szerv után kap.

Az állami egészségügyi szolgálat és a társadalombiztosítás ügyviteli szervei egymással szoros kapcsolatban vannak, munkájukat különösen támogatják. E szoros és szükséges kapcsolatot tovább erősíti a megtérítési igény érvényesítésének jogszabályban előírt kötelezettsége.

Szocialista társadalmunkban a munkáltatók túlnyomó többségét teszik ki az állami költségvetési szervek, állami vállalatok és egyéb állami gazdálkodó szervek, továbbá az ipari szövetkezetek. A jogszabály előírja, hogy e szervek a nyugellátási, illetőleg baleseti nyugellátási megtérítési kötelezettségüket átalányösszegben tartoznak teljesíteni. E rendelkezés nem vonatkozik a Vasutak és az Állami Biztosítónak a felelősségbiztosítási szerződésekkel kapcsolatos megtérítési kötelezettségeire.

Az átalányösszegben történő megtérítés fejében a kötelezettség alapjául szolgáló

a/ az ideiglenes özvegyi nyugdíj egy havi összegének egy évre,

b/ az 1. fokozatu baleseti járadék egy havi összegének két évre,

c/ az egyéb nyugellátás, baleseti nyugellátás egy havi összegének nyolc évre  
számított összegét kell megtéríteni.

Az előzőeket egybevetve tehát a fizetési meghagyás tartalmazza;

- az állampolgári jogon nyújtott egészségügyi ellátás összegét,

- a betegségi ellátás pl. táppénz baleseti táppénz összegét,

- a nyugellátás összegét attól függően, hogy állami szervről, vagy pedig attól eltérő más szervről van szó.

Az utóbbi esetben a megtérítési kötelezettség mindaddig fennáll, amíg a szolgáltatások folyósítására sor kerül. Itt természetesen számolni kell az állapotjavulás vagy állapotrosszabbodás körülményével, amely a megtérítési igényt csökkentheti, megszüntetheti, vagy felemelheti, illetőleg azzal, hogy a szolgáltatás folyósítása ismét elkezdődik, miután az szünetelt.

A társadalombiztosítási törvény lehetővé teszi, hogy mind a megtérítésre kötelezett vállalat, mind pedig a megtérítésre kötelezett harmadik személy keresetet indítson a társadalombiztosítási szerv székhelye szerinti bíróságnál a fizetési meghagyás hatályon kívül helyezése iránt.

Amikor a társadalombiztosítási szerv megtérítési igényére vonatkozó joganyagot ismertetem, fel kell tární azt is, hogy az érintett munkáltatók magát a megtérítés rendszerét, az eljárást "tulzottnak" "merekvnek" stb. tekintik. Indokolt itt azt is kiemelni, hogy a bírósági gyakorlat a jogalkotói szándékkal egyező: Ne maradjon megtérítési eljárás nélkül egyetlen olyan eset sem, amikor a biztosított keresőképtelensége, munkaképességcsökkenése vagy halála jogellenes maga-

tartás következtében állt elő. Ugy érzem ezt a feladatot a társadalombiztosításban dolgozóknak vállalniuk kell, mert bármennyire is magán viseli a társadalombiztosítási szerv megtérítési igénye a klasszikus értelemben vett kártérítés jegyeit, elsődlegesen mégsem erről van szó.

E kérdéssel összefüggésben utalok arra, hogy Magyarországon 1975. évben a táppénzesek napi átlagos létszáma 258.600 volt.

Üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés miatt 2.3 millió napra 173 millió forint táppénzt fizettek ki. 1975. december hónapban a baleseti járadékos állomány 29.450 fő és a kifizetett baleseti járadék havi összege 13.398.000 forint volt.

1975. évben üzemi baleset, foglalkozási betegség miatt hozott nyugdij /járadék, baleseti rokkantsági nyugdij, hozzátartozói/ határozatok száma 5113 volt.

A számadatok egybevetéséből látható, hogy a társadalombiztosítás milyen nagy áldozatokat vállal. Ugyanakkor a tapasztalati adatok arra mutatnak, hogy a balesetek jelentős száma mulasztás miatt történt. Ezért következtetésül levonható, hogy a balesetek száma jelentősen csökkenthető a rendelkezések betartásával és betartatásával. E feladattal a munkavédelem foglalkozik. A társadalombiztosítás a maga eszközeivel és lehetőségeivel ennek a célnak az érdekében is tevékenykedik.

A megtérítések összege 1975. évben 247.8 millió forint volt.

A társadalombiztosítási szerv megtérítési igényének érvényesítésénél annak prevenciós jellegét és koncepcióját kell kiemelni. A prevenciós jelleg a dolgozók életét és testi épségét hivatott a törvény erejénél fogva biztosítani. A megtérítési igény érvényesítésével a társadalombiztosítási szerv olyan hatást fejt ki a munkáltatókra, hogy tartsák, illetve tartassák be a munkavédelmi rendelkezéseket, biztosítsák annak érvényesítését a munkahelyeken és ezáltal a lehetőség szerinti minimumra csökkentsék az üzemi baleseteket, foglalkozási megbetegedéseket. Ez társadalmunkban alapvető és nagyon fontos érdek, ezt kívánja meg a munkát végző, munkaviszonyban álló dolgozók élete és testi épsége is.

Ugyanezt lehet elmondani az u.n.-harmadik személyes károkozás-sal kapcsolatban. Itt ugyan az üzemi baleset ténye ritkábban, de előfordul, azonban a harmadik személyek által okozott sérülések is megteremtik a társadalombiztosítási szolgáltatások nyújtásának a lehetőségét. Az e körbe tartozó esetekben túlnyomó részt a gondatlan, szándék nélküli cselekmények kapnak helyet, de előfordulnak szándékos cselekmények miatti megtérítési esetek is. A megtérítési intézményének általános prevenciós céljának ezekben az esetekben is érvényesülniük kell, mert ezzel az eszközökkel is megelőzhetjük a társadalombiztosítási ellátásra okot adó cselekményeket.

Az üzemi balesetek, foglalkozási betegségek miatt teljesített társadalombiztosítási szolgáltatásokból megállapítható, hogy nem csak ebben a körben mutatkozik a népgazdaságot ért kár, hanem az emiatt kiesett munkaidőt is értékelni kell. A társadalmat ért kár tehát kettős: a társadalombiztosítási kiadások emelkedése és a termelés kiesésből származó veszteség.

A magyar társadalombiztosítás 1975. évi bevétele 48.541.8 millió Ft volt. Ugyanerre az évre a kiadásai 48.857.6 millió forintot tettek ki. A különbség összegét az állami garantomálja a társadalombiztosítási törvény alapján. Ha egybevetjük a beszámolómban levő számadatokat nyilvánvalóvá válik, hogy a bevételek és a kiadások alakulásának a számát csak kis mértékben befolyásolják a megtérítés összegei. Ugy érzem, hogy további bizonyítás nélkül meggyőződéssel lehet állítani, hogy a társadalombiztosítási szerv megtérítési igénye annak ellenére, hogy magán viseli a kártérítési jog elemeit, mégsem ennek a célnak a rendelkezésére áll, hanem a prevenciós jellegére tekintettel ezzel a sajátos módszerrel a dolgozók életét és testi épségét hivatott védeni.

Dr. VITZ KAREL, egyetemi tanár /Prága/

I.

A CsSzSzK Mt-e az üzemeknek üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedéseknél keletkező károsodással kapcsolatos felelősségét, mint az üzem anyagi felelősségének különleges módját, a dolgozónak ítélt kár megítélésénél, a kártérítésről szóló fejezetbe, és az üzemek anyagi felelősségéről szóló szakasz keretébe sorolta. Az üzemek anyagi felelősségéről szóló szakasznak a károsodás megtérítéséről szóló részét dolgozták ki a legaprólékosabban. Itt a törvényhozó a korábbi szabályozásokkal kapcsolatos tapasztalatokra tudott támaszkodni. Ez az üzemek kártérítési kötelezettségéről szóló 58/1956.sz. rendelkezés volt, amely üzemi baleseteknél a kártérítést, a gyógykezelés költségeinek megtérítését, valamint a társadalombiztosítást és járadékellátást szabályozta, továbbá a 150/1961.sz. tc., amely üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetében nyújtandó kiegészítő juttatásokat rendezte.

A Mt. az üzemeknek üzemi baleseteknél és foglalkozási megbetegedéseknél keletkező károkért való felelősségét 11 paragrafusban szabályozza, amelyek a következők: a felelősség alanya; a felelősség előfeltételei és az üzemeknek a felelősség alól való mentesítésének esetei; a kártérítés módja és mennyisége és az üzemek kárigénye a kárt okozó harmadik személlyel szemben. Ily módon csaknem valamennyi kérdés megoldást nyert közvetlenül a jogszabályban, amelyek az üzemeknek, megadott körülmények között keletkezett károkkal kapcsolatos felelősségéről szólnak. A jogszabály a jogbiztonságot szolgálja és a munka- és egészségvédelem biztosítása érdekében nevelő hatást fejt ki az üzemek vezetőségére és kollaktíváira. Olyan kérdések, amelyek megoldására hosszabb ideig kell várni, amíg a jogszolgáltatás döntését megadja, igen ritkák. Ezenkívül a bíróságok jogszolgáltatásának nincsen olyan széles hatásköre, mint a törvényes rendelkezéseknek.



II.

A CsSzsZK Mt-e az üzemeknek az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések által keletkezett károkkal szembeni felelőssége mellett az üzemek olyan károkkal szembeni felelősségét is szabályozza, amely a dolgozót munkája teljesítése közben, vagy ezzel közvetlenül összefüggésben álló kötelezettségei teljesítése közben éri. Ez bizonyos általános felelőssége az üzemnek a dolgozót ért károsodással szemben, amely azonban az Mt-ben nem mint általános felelősség szerepel. Hasonló a jogi helyzet az NDK, és megközelítően hasonló a MNK Mt-ében. Az üzem felelősségét az üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés következtében keletkezett kárért a káresemény /objektív felelősség/ elvének megelőzően szabályozták, és a kártérítés módzatait és részben annak összegét díjszabásilag rögzítették. Ezzel szemben az üzem felelősségét azért a kárért, amely a dolgozót munkájának teljesítése, vagy azzal közvetlenül összefüggő kötelezettségének teljesítése közben éri, az üzem, vagy egy harmadik személy jogellenes cselekedetéből származó felelőssége elvének megfelelően /szubjektív felelősség/, szabályozták. Ez a felelősség a kár teljes megtérítésére terjed ki. Az üzemek felelősségének e kétféle módzata közötti viszonyt a Mt. úgy oldja meg, hogy az üzemek felelőssége az üzemi baleseteknél vagy foglalkozási megbetegedéseknél fellépő károk megtérítéséért kizárólagos szabályozást nyert. Ez azt jelenti, hogy olyan kár esetében, amely ilyen körülmények között keletkezett, a dolgozót munkája teljesítése, ill. azzal közvetlenül összefüggő kötelezettségének teljesítése közben ért kárért való felelősségnél semmi körülmények között nem alkalmazható a kötelezettség elmulasztásáról szóló rendszabály. Ennek következménye az a jogi helyzet, hogy pl. üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében fellépő egészségi károsodásnál nem lehet a kár megtérítését követelni, amely pedig okozati összefüggésben van a dolgozót ért egészségi károsodással, és a Mt. vonatkozó rendszabálya fel is sorolja /193.§./, még akkor sem, ha az üzem

felelősségének feltételei a munkavégzés, vagy azzal közvetlenül összefüggő köteleességteljesítés közben okozott károsodással szemben adottak.

Ez a megoldás tehát nem alkalmas, sőt ellentmondásban van a speciális törvények tervezetével, amelyek a Mt. megjelenése előtt az üzemeknek üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések következtében keletkezett károkért való felelősségét szabályozta, és a Ptk-ban foglalt, a kártérítés általános szabályairól szóló rendelkezések használatát feltételezte. Az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések következtében fellépő kárfajták díjszabásszerű felsorolásának értelme nyilvánvalóan a következő volt: a felelősség szabályozását, amely az üzemmel szemben igen szigorú és nagyon kedvező a dolgozó, ill. annak hátrahagyottaival szemben, azon károkra kívánják korlátozni, amelyek a dolgozó és hátrahagyottainak érdekeit legjobban érintik, és amelyek a dolgozó egészségi károsodása, ill. halála következményeinek jóvátétele szempontjából a legfontosabbak. Nem célszerű azonban a dolgozónak a további, az üzemi balesettel, vagy foglalkozási megbetegedéssel okozati összefüggésben álló károk megtérítését visszatartani, ha az üzemnek az okozott kárral szembeni általános felelőssége adva van.

Az igazságügyi gyakorlat a különös jogi helyzetre úgy reagált, hogy az "anyagi kár" fogalmát, amely az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedésekből eredő kártérítések keretében felsorolt károk fajtái között szerepel, igen széles skálában értelmezi. Éspedig a dolgozó érdekében értelmezi olyan károk esetében is, amelyek a Mt. 193.§.-ában felsorolt fajták közé nem sorolhatók be, azonban az üzemi balesettel, ill. foglalkozási megbetegedéssel okozati összefüggésben áll. /L. a CsSzSzk. bírói döntéseinek értékelése üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések vonatkozásában a CsSzSzk Legfelsőbb Bíróságának magánjogi testülete által, amely a bírósági végzések és állásfoglalások 1976. évi kötetében "Magánjogi esetek 11.sz." alatt található./

A törvénynek ilyen értelmezése alig lehet összhangban a törvényhozó intenciójával.

### III.

A Mt. olyan módon szabályozza a kártérítés megállapítását, amelyet az üzemnek üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetében, amennyiben a kár keletkezésért felelős, térítenie kell, hogy a megtérítendő károk jellegét kimerítően felsorolja. Külön sorolja fel a kár jellegét a kárt szenvedett dolgozó és hátrahagyottai részére, ill. további személyek részére. A kártérítés hasonló megállapítását találjuk az NDK Mt.-vében és a Mongol Népköztársaság Mt.-vében, a LNK-nak 1975. június 12-én hozott, az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetében térítendő juttatásról szóló törvényerejű rendelkezésében, valamint a szovjet Szabályzat végrehajtási utasításában.

Ezen megoldás motivációját előző fejezetemben részleteztem. A szabályozásnak ez a módja bizonyosan ugyancsak oktató jellegű a dolgozó és hátrahagyottai részére az általuk igényelhető kártérítésekre vonatkozóan.

A megtérítendő károk díjszabássszerű felsorolásának azonban lényeges hátránya az, hogy az üzemek üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések következtében keletkezett károkkal szembeni anyagi felelősségének alkalmazásánál kitűnik, hogy további károk keletkeznek, amelyek megtérítését a fent felsorolt kártérítési elvekkel azonos módon kellene kezelni. Ez a törvényhozót a felsorolás kiegészítésére és a szabályzat gyakori novellálására kényszeríti, ami viszont ellentétben áll a törvények állandóságára irányuló törekvésekkel.

Igy a Mt. eredeti szövegében a kárt szenvedett dolgozónak megtérítendő károk felsorolásánál a társadalombiztosítási járadék hiányára gondoltak. A dolgozó halála esetében megítélt kártérítést illetően a törvényben hézag támadt, mégpedig az anyagi kár vonatkozásában olyan esetekben, ha a dolgozó az üzemi balesetet nem éli túl, és a kártérítésre való igénye nem képezi a

hagyaték részét. Ez okból úgy a dolgozó, mint hátrahagyottai kártérítési igényeinek felsorolását a Mt. átdolgozásánál 1975-ben ki kellett egészíteni.

#### IV.

A kártalanításnak társadalmilag legfontosabb, az üzemek anyagi felelőssége keretében üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében az üzem által teljesítendő kártérítés fajtája a keresetképtelenség megszűnése után a keresetvesztesség, és a hátrahagyottak fenntartási költségeinek megtérítése. A Mt. rendelkezése értelmében a dolgozónak a keresetvesztességet, tehát az üzemi baleset bekövetkezése, ill. a foglalkozási megbetegedés megállapítása utáni keresete, beleszámítva a rokkantsági vagy részleges rokkantsági járadékot, amelyet ugyanez okból folyósítanak számára, és a kár keletkezése, vagyis általában az üzemi baleset ill. foglalkozási megbetegedés bekövetkezése előtti átlagkeresete közötti különbséget meg kell téríteni. A hátrahagyottak fenntartási költségeinek kiegészítését az elhalt dolgozónak a hozzátartozója számára biztosított összeg, ill. az átlagkeresetének megfelelő **fizetési** kötelezettsége, és a társadalombiztosítási járadékok, amelyeket ugyanez okból folyósítanak - közötti különbségből számítják ki. Ilyen társadalombiztosítási járadék pl. az özvegyi és az árvasági járadék. A kártérítési összeget a bíróságok a jövőben, a károsult kérésére járadék formájában biztosíthatják, kivéve azon eseteket, amikor a károsult dolgozó keresete az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés bekövetkezése után változó. Ezen kártérítési rendelkezések alkalmazásánál, különösképpen a keresetvesztesség megtérítésénél lényeges problémák keletkeznek.

1. Ha a károsult olyan helyzetben áll be változás, amely a kártérítés nagyságának megállapításánál döntő lehet, pl. az üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés megállapítása után tartós keresetcsökkenés vagy keresetemelkedés áll fenn, illetve rokkantsági járadék helyett részleges rokkantsági járadékot ítélnék meg, vagy fordítva, a károsult vagy az üzem jogában áll, adott esetben kötelessége, a megállapított járandóság megváltoztatását kérni.

Időnként az üzemek bérszabályozásának változtatására kerül sor: Pl. ahol a dolgozó az üzemi baleset, vagy a foglalkozási megbetegedés megállapítása előtt dolgozott, munkakörét magasabb bérkategóriába sorolják, vagy a munka elvégzéséhez bérkiegészítést juttatnak. A dolgozó sérelmesnek érzi, hogy az ő átlagkeresetét, amely a kártérítés alapjául szolgált, a régi bérszabályozás szerint számították ki. A fent említett záradékot ezekre az esetekre nem lehetett alkalmazni.

2. A szocializmus felépítése és a szocialista társadalom kialakulása során a bérek tervezett emelésére /és a kiskereskedelmi árak színvonalának fejlesztésére / kerül sor. Így a CsSzSzK-ban a dolgozók átlagkeresete /a TszCs-ben dolgozók kivételével/ 1955-ben 1.186 Kcs, 1960-ban 1.349 Kcs, 1965-ben 1.463 Kcs, 1970-ben 1.937 Kcs és 1974-ben 2.232 Kcs volt. Ha hosszabb idő telik el a kár keletkezése után, úgy a dolgozó igénye a keresetvesztésének megtérítésére, ill. a hátrahagyottak fenntartási költségeinek kifizetésére, értékét veszti. Az érdekelt dolgozó, ill. a hátrahagyottak károsultnak érzik magukat, mert a megállapított kártérítés a bérfelzárkózás és árszínvonal figyelembevételével nem fedi teljesen a keresetkiesés és a fenntartási költségek közötti különbséget. Különösen a keresetkiesés megtérítésének valorizációja vált égetővé. Ezért a CsSzSzK-kormány a Mt. novellája alapján 1975-ben felhatalmazást nyert, hogy a bérszínvonal változására való tekintettel a keresetkiesés megtérítésének feltételeit, összegét és módját, amely a dolgozónak üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés megszűnése után, keresetképtelenségének idejére jár, szabályozza. A Mt. novellájának előkészítésénél a keresetkiesés megtérítésének olyan valorizációját elvetették, amelynél a bérszínvonal fejlődését minden károsult dolgozónál külön meg kellett volna vizsgálni. Ennek oka a béremelkedés konkrét üzem vagy foglalkozási ág számára való megállapításának nehézsége volt, valamint a munkaügyi pereskedések megnövekedésének lehetősége volt, amely a bíróságok rendkívüli megterhelését okozta volna. Feltételezzük, hogy a kormány meghatározott %-os nagyságrendben a keresetkiesés megtérítésének emelkedését minden évben előre meg fogja határozni.

A kormány rendelete ezen meghatalmazás kivitelezésére már elő van ugyan készítve, azonban a kormány még nem hagyta jóvá.

3. A keresetkiesés, ill. a hátrahagyottak fenntartási költségeinek járadék formájában nyújtott térítés terjedelménél döntő szerepe van a járadékösszeg magasságának, amelyet rokkantság, özvegyiség, vagy az árva eltartójának elvesztése esetében a társadalombiztosítás folyósít. Az utóbbi járadékok összegének magasságában az idő folyamán, új jogszabályok kiadása következtében változások álltak be. Így a 161/1968.sz. Sztk. rendelkezése folytán egyrészt valamennyi járadék pótlékolására, másrészt az I. és II. Világháború ellenállási mozgalmában résztvevők öregségi, rokkantsági és özvegyi járadékainak, és az ellenállási mozgalomban résztvettek özvegyeinek és árváinak nyújtott járadékok pótlékolására került sor. A nyugdíjellátás új, egységes szabályozásának a társadalombiztosításról szóló, 121/1975. sz. rendelkezésében valamennyi járadéknál, amelyet 1976. január 1-e előtt /tehát korábbi rendelkezések alapján/ állapítottak meg, lépcsőzetes emelést írtak elő. Ezen rendelkezéssel kapcsolatban felmerült a kérdés, hogy a fentnevezett különleges járadékkiegészítések és járadékemelések megítélése által a károsultak helyzetének lényeges változása következett-e be, amely másrésztől viszont az üzemek által a keresőképtelenség megszűnése után térítendő keresetveszteség, illetve a hátrahagyottaknak térítendő fenntartási költség csökkentésére irányuló igényét indokolhatná. Ami a társadalombiztosítás által nyújtandó különleges járadékkiegészítést illeti, a bírói gyakorlatnak az a kialakult véleménye, hogy ez a kiegészítés nem része a rokkantsági járadéknak, és így az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés megállapítása után a járadéknak a dolgozó bérébe való beszámításnál nem vehető figyelembe.

Ami az ellenállási mozgalomban résztvett dolgozók járadékának emelését illeti, az igazságügyi szervek azt az álláspontot képviselik, hogy a rokkantsági és részleges rokkantsági járadéknak az üzemi baleset, ill. foglalkozási megbetegedés megállapítása után keresethez való hozzászámításánál,



a járadéknak azon részét, amely a járadékosnak a Csehszlovák Köztársaság felszabadításánál elért érdemeinek a társadalom általi elismerését fejezi ki, ne vegyék figyelembe. A társadalombiztosítási 121/1975.sz.tc.-ben biztosított járadékemelést illetően a joggyakorlat ma még nem foglalt el egységes álláspontot. A Munkaügyi és Szociális Minisztérium azonban javasolta, hogy a járadékok emelése ne befolyásolja a keresetkiesés megtérítésének összegét. Ennek következtében azonban aránytalanság keletkezik azon járadékosok között, akiknek igénye 1975. dec. 31-e előtt keletkezett, és azon járadékosok között, akiknek igénye 1976. jan. 1-e után keletkezett.

4. A keresetveszteségnek a keresőképtelenség megszűnése utáni megtérítésnél jelentkező további problémát szeretném megemlíteni, amely ezen kártérítés nyújtásának időtartamára vonatkozik. Az ilyen kártérítés igénye kétségtelenül a dolgozó halálával megszűnik. Felmerül a kérdés, hogy magasabb kor elérése esetében, amikor már öregségi járadékra való igény is fellép, az érintett dolgozó igényét a kártérítésre ez befolyásolhatja-e? A Mt. a keresetképtelenség megszűnése utáni keresetveszteség megtérítésének időtartamát nem korlátozza. A gyakorlatban az az álláspont látszik helyesnek, hogy a keresetveszteség megtérítését nem korlátozhatja a károsult életkora. A törvényes rendelkezések értelmében azonban a clausula rebus sic stantibus alapján az üzem mindenkor kérheti kötelezettségeinek újra való rögzítését, és pedig különösen az orvosi szakvélemény alapján. A gyakorlatban az üzemek nem használják ki a clausula rebus sic stantibus érvényesítését a kártalanítás folyósítása időtartamának korlátozására. Egyrészt visszariadnak a károsult dolgozó fiktív munkaképessége miatti bonyolult, esetleg aszociálisnak tűnő pereskedéstől, másrészt a kártérítés további folyósítása számukra nem tulságosan megterhelő.

A CsSzsK-ban a dolgozók nagy része annak az életkornak az elérése után, amikor törvényben biztosított joguk van a nyugdíjra, tovább folytatják munkájukat, és pedig vagy az addigi munkaviszonyban, anélkül, hogy nyugdíjra vonatkozó jogszabályukat érvényesítenék, vagy pedig a dolgozó nyugdíjasok időben korlátozott munkaviszonyában.

A CsSzSzk-ban 1970. december 31-én lefolytatott népszámlálás szerint az összférfilakosság 15 %-a volt 59 éven felüli /férfiaknál a nyugdíjkorhatár 60 év/, de gazdaságilag aktív /csupán a keresetükre utalva/ mindössze 5,8 %-a volt. A női összlakosság 25 %-a volt 54 éven felüli/nőknél a nyugdíjkorhatár 2 felnevelt gyermek mellett 55 év/, de gazdaságilag aktív csupán 9 % volt.

Másrésről viszont arra utalnak, hogy egészséges, /nem rokkant/ dolgozók, különösen munkások, a nyugdíjkorhatár elérése után, általában addigi foglalkozásukkal felhagynak, vagy legalább is egy könnyebb, /ugyanakkor kevésbé jól fizetett/ munkát vállalnak. Ezen idősebb dolgozók nagyrésze érvényesíti igényét a nyugdíjra, és időben korlátozott, egészen évi 180 napra terjedő, vagy más formájú munkaviszonyban dolgozik. A CsSzSzk Federális Statisztikai Hivatala által végrehajtott speciális vizsgálattal 1975-ben megállapították, hogy a 63 évesnél fiatalabb nyugdíjasok 40 %-a, a 63 évesnél idősebb nyugdíjasoknak pedig 24 %-a dolgozó nyugdíjas. A nők vonatkozásában - a 60 évesnél fiatalabb nyugdíjasoknak 36 %-a, a 60 évesnél idősebb nyugdíjasoknak 20 %-a dolgozó nyugdíjas. Valamennyi ilyen esetben a kereset általában alacsonyabb, mint az aktív életkorban volt, bár mint nyugdíjasok, az évnek nem minden hónapjában dolgoznak. A 70.életév után / a nők már korábbi életévük után/ a nem rokkant nyugdíjasok többsége a munkaviszonyban, vagy a TszCs-ben folytatott rendszeres tevékenységével felhagy.

Ebből következik, hogy azoknál a károsult dolgozóknál, akik a nyugdíjkorhatárt elérték, munkaképességük megszűnése után a keresetkiesés megtérítése - kevés kivétellel - nem tölti már be a keletkezett kár megtérítésének funkcióját, hanem kisebb-nagyobb mértékben a nyugdíjintézet által folyósított nyugdíj szociális kiegészítése.

Annak bizonyítása azonban, hogy a dolgozó azt a munkakört, amit az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés megállapítása idején ellátott, már nem tudná elvégezni, még ha üzemi baleset vagy foglalkozási betegség nem károsította volna

is meg az egészségét - néhány rendkívül megerőltető munkakör kivételével - igen körülményes volna. Ugy az üzemi, mint a joggyakorlat eddig azt a problémát kielégítően megoldani nem tudta.

V.

Befejezésül megállapítható, hogy az üzemeknek üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedésekkel szembeni felelősségéről szóló érvényes jogszabályok összkoncepciója és elvei a CsSzSzk-ban helyesnek bizonyultak. Fontos szerepet töltenek be a forradalmi szakszervezeti mozgalmak alapszervezeteinek üzemi szekciói is, amelyek a felsőbb szakszervezeti szervektől metodikusan irányítva arról gondoskodnak, hogy a dolgozó, illetve az elhalt dolgozó hozzátartozója kártérítési jogainak megtagadására ne kerülhessen sor.

Részletkérdésekben akadnak ugyan még problémák, ezeket azonban a joggyakorlatban vagy a törvényhozásban meg kell oldani.

DR. WELTNER ANDOR akadémikus, egyetemi tanár./Budapest/

Sajnos az eddigi vitában nem vettem részt, és így lehet, hogy ismétlésekbe bocsátkozom. Eppen ezért megpróbálom a mondanivalómat rövidre fogni. Tulajdonképpen kapcsolódom ahhoz, amit az előttem lévő felszólaló elmondott, és amit Nagy elvtárs összefoglalt. A munkavédelem és a rehabilitáció problémáival már nagyon sokat foglalkoztunk, publikációk jelentek meg, sok felmérés is történt. Ezek megállapításai több vonatkozásban is nagyon elszomorítóak. Sajnos a munkavédelemre és a rehabilitációra is ugyanaz vonatkozik, mint a munkajog, a munkaügy számos más területére is: A jogszabályaink általában megfelelnek a követelményeknek. Időnként persze fejleszteni, javítani kell őket. Általában azonban nem a jogszabályok szövege megoldásain mulik az, hogy előbbre tudunk-e lépni, vagy nem, hanem ez főleg a vállalatoktól, néha a dolgozóktól is függ. Sok olyan tényező van ugyanis, amely a munkavédelem hatékony megszervezése, és az ellene hat, hogy aki üzemi balesetet szenvedett vagy foglalkozási betegséget kapott: optimális segítségben részesüljön. Közismert dolgok ezek. Így például a prémium csökkentésének vagy a büntető eljárásnak a veszélye, stb. abban az irányba hat, hogy a balesetet eltitkolják, vagy ha a dolgozó felelősségét állapítják meg. Nagyon jól ismerjük a kibuvókat is. A dolgozók sem tudják, mindig, hogy mi illeti meg őket. Előfordul azonban, hogy a vállalat prémium, jutalomszabadság és egyéb látszólagos előnyök kilátásba helyezésével lebeszéli a dolgozót arról, hogy fellépjen.

Mindezek ellen nem tudnék most konkrét javaslatokat tenni, de meg kellene próbálni kiiktatni azokat a jogi, szervezeti, pszichológiai és szociológiai szokásokat, megoldásokat, tényezőket, amelyek ellene hatnak annak, hogy a munkavédelem megszervezése, a mulasztások és a szabálytalanságok következményeinek elhárítása érdekében a szükséges lépések megtörténjenek.

Nem tartozik szűken éppen ehhez a témakörhöz, de régóta gondolkodom azon, nem volan-e okosabb azt mondani, hogy ha egy dolgozó balesetet szenvedett, akkor ne csak a táppénzt, a rokkantsági nyugdíjat, stb. viselje a társadalombiztosítás, hanem elsődlegesen valamennyi anyagi kárt, és utána a társadalombiztosítás lépjen fel azokkal a vállalatokkal szemben, amelyek jogi alapon anyagi felelősséggel tartoznak. Biztos ugyanis, hogy a társadalombiztosítási apparátus sokkal erőteljesebben és a jogszabályok ismeretében tudna fellépni az általa kifizetett különbözeti kár visszakapása, sőt a hiányosságok megszüntetése érdekében is.

A harmadik, amit szeretnék megemlíteni: olyan területeken, ahol a dolgozó fellépése azért nehéz, mert nincs feltétlen alanyi jogosultsága, vagy azért ütközik nehézségekbe, mert retorzióktól tart, - nagyon fontos a társadalmi szervek, különösen a szakszervezetek segítsége. Arra gondolok, hogy a szakszervezeteken belül, vagy azon kívül létre kellene hozni egy olyan érdekképviselői szervet, amelynek az a feladata, hogy a rehabilitáció és a balesetet szenvedett személyek igényének érvényesítése végett fellépjen. Jó lenne egy-két erélyes jogászt is bekapcsolni.

Nem mondom, hogy ezzel minden kérdés megoldódna. Hadd mondjak azonban egy példát: Ha valaki egy vállalatnál üzemi balesetet szenvedett vagy foglalkozási megbetegedés következett be, ha munkaképességét visszanyeri, alanyi joga van arra, hogy a vállalat ismét alkalmazza. Több olyan értelmezési probléma van azonban, amelyet fel lehet használni a dolgozó visszavétele ellen: valóban és milyen mértékben nyerte vissza munkaképességét, és hogy ennek megfelelően azonos értékű munkakörbe lehet-e, kell-e visszahelyezni, mit köteles a dolgozó ellátni, stb. Végül pedig a dolgozó védtelen azzal szemben, hogy három hónap múlva a vállalat ismét felmondjon.

Meg kell tanulnunk, hogy a joggal kapcsolatosan két nagy hibát követhetünk el. Az egyik, ha lebecsüljük a jog jelentőségét. Ezen a perióduson nagyrészt túl vagyunk, beleértve a jogászok

lebecsülését is. A másik hiba az, ha túlbecsüljük a jog gazdasági, társadalmi, szociológiai hatékonyságát, és azt reméljük, hogy a jogi szabályozás önmagában elég egyes kérdések megoldásához, pedig vannak olyan határok, amelyeken túl a jog hatni nem képes. Ahol a jogi eszközök már nem alkalmasak a feladatok megoldására, ott különböző szervezési, társadalom-politikai és egyéb eszközöket is igénybe kell venni. Itt most elsősorban azokra a jogi és politikai eszközökre gondolok, amelyek a szakszervezet rendelkezésére állnak. Véleményem szerint azonban ez sem elég, hanem olyan intézményes szervezetre és tevékenységre van szükség elsősorban a szakszervezeten belül, amely nemcsak a munkavédelem megszervezése, hanem a balesetek és a foglalkozási megbetegedések hátrányos következményeinek orvoslása érdekében is eredményesebben tud fellépni. Ehhez arra is szükség van, hogy az érdekelt dolgozók maguk is beleszólhassanak, befolyást gyakorolhassanak a tevékenység kifejtésére.

HEUSE RÓBERT egyetemi docens /Lipcse/

Hozzászólásomban vázolni kívánom az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetére szóló kártérítési szabályozás jogi vonásait, valamint a biztosítási védelem kiterjesztésének alakulását a társadalmi munka, a kulturális és sport tevékenység során keletkező balesetekre.

I.

A Német Demokratikus Köztársaság folyamatosan megvalósítja azoknak a jogszabályoknak a tökéletesítését, amelyek a társadalmilag szükséges munka végzése során bekövetkező balesetekkel kapcsolatosan a dolgozók jogainak védelmére vonatkoznak. A hatályos munkajogi és társadalombiztosítási szabályok szerint a dolgozó üzemi baleset vagy foglalkozási betegség esetén a társadalombiztosítás által fizetett táppénz mellett munkaképességének helyreállításáig vagy baleseti nyugdíjának megállapításáig - a nettó átlagkeresetének a 90 %-áig terjedő - bérkiegészítést kap. Emellett a munkajogi szabályok kártérítési igényt biztosítanak a dolgozó számára a vállalattal szemben meghatározott feltételek fennállása esetén a vállalat anyagi felelősségére vonatkozó szabályok szerint. Ezek az előfeltételek lényegében a vállalatnak az egészség és a munkavédelem biztosítására vonatkozó azon kötelezettségeinek megsértésében jelentkeznek, amelyek az üzemi balesetnek, illetve foglalkozási megbetegedésnek okozói voltak. A vállalat kötelezettségszegése mellett - ide számítva azoknak a dolgozóknak a kötelezettségszegéseit is, akiket a vállalat foglalkoztat, beleértve azokat is, akik a vállalat megbízása, felhatalmazása alapján fejtenek ki tevékenységet - figyelembe jönnek a baleset bekövetkeztét előidéző dolgozó kötelezettségszegései is, anélkül azonban, hogy ez utóbbinak a vállalattal szembeni kártérítési igénye bármilyen módon korlátozva lenne.



A munkajog tudománya, a jogalkotás és a gyakorlat számára a kártérítési igény megalkotása és végrehajtása egy különleges problémával kapcsolódott, ez a vétkesség kérdésének jelentőség nélküli volta. A hatályos szabályozás szerint a vállalat köteles kártérítést fizetni, ha az egészség- és munkavédelemre vonatkozó kötelezettségeit nem teljesítette és ez üzemi balesetet, ill. foglalkozási megbetegedést okozott. E kötelezettségsszegéssel kapcsolatban szükségtelen egy vétkes magatartás bizonyítása. Az ilyen szabályozás megszüadítja a dolgozót egy részben megvalósíthatatlan bizonyítástól, attól, hogy minden esetben meg kell jelölnie a kötelezettségsszegőt és bizonyítani vétkességét is. Ez a szabályozás, amely a kárt szenvedett dolgozónak átfogó védelmet biztosít, a gyakorlatban mégis néhány problémát okozott. Sem a vállalat, sem a dolgozó számára nem könnyű a kötelezettségsszegésnek és a vétkességnek két egymástól független, önálló kategóriaként való kezelése. A vétkesség gyakran összekapcsolódik a kötelezettségsszegéssel, ily módon a vétkesség hiányára való utalással kizárják egy kötelezettségsszegés létezését is. A szakszervezetek, az igazságügyi szervek, valamint a tudomány és a gyakorlat területén működő jogászok az ilyen hibás, a kártérítési igényt félreismerő felfogás ellen állandóan fellépnek és e téren jelentős haladást értek el. A vállalatok a dolgozók üzemi balesetből vagy foglalkozási betegségből eredő kártérítési igényét már kifejezett kérelem előterjesztése nélkül is és nagy felelősségtudattal vizsgálják. Mindezek ellenére találhatók még hibás határozatok is, amelyek a jogilag bonyolult problematikából erednek. Így pl. a felfelvizsgálati eljárás során korrigálni kellett az elutasító vállalati döntést, amely a dolgozó kártérítési igényét elvetette a következő esetben: A dolgozó egy hivatalos kiküldetés során közlekedési balesetből eredően súlyos sérülést szenvedett. A vállalat gépkocsivezetője által vezetett gépkocsi egy jeges hídon megperdült és összeütközött egy másik gépkocsival. Az okok vizsgálata azt mutatta, hogy a vállalat gépkocsija az utviszonyokhoz képest / a hidnak hirtelen hidegbetűrés-miatti eljegesedése/ túl gyorsan haladt, ezt azonban a gépkocsivezető nem ismerte fel,

előrelátható nem volt. A gépkocsivezetőnek a büntető eljárás során történt felmentése alapul szolgált a vállalat számára is a dolgozó kártérítési igényének elutasítására azzal az indokolással, hogy a vállalat ebben az esetben "nem sértette meg kötelezettségét". Valójában azonban kötelezettségsértés állt elő, mert a gépkocsi sebessége nem felelt meg a jogszabály azon előírásainak, amely szerint a sebességnek mindenkor a tényleges közlekedési és utviszonyokhoz kell igazodnia.

A folyamatban levő törvényalkotási munkálatok felvetették a kérdést, milyen módon lenne megalkotható egy olyan szabályozás, amelynek az alkalmazása egyszerűbb és egyidejűleg további előrehaladást biztosíthatna az üzemi balesetekkel vagy foglalkozási betegséggel összefüggésben a dolgozó anyagi biztonsága érdekében. Elképzelhető olyan szabályozás, amely a dolgozó részére minden üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén a társadalombiztosítás szolgáltatásainak kiegészítéseként egy kártérítési igényt biztosítana, függetlenül attól, hogy a baleset a vállalat kötelezettségsértésén alapul-e. A kártérítési igény csak akkor lenne kizárható, ha a dolgozó - kioktatás ellenére - az egészség- és munkavédelemre vonatkozó kötelezettségeket egyedül és szándékosan megsértette és ezáltal szenvedett saját maga üzemi balesetet.

Ebben az összefüggésben érdekes az a kérdés, hogy egy ilyen kártérítési igény a továbbiakban a vállalat vagy pedig a társadalombiztosítás szerve ellen lenne-e támasztható. Az uralkodó felfogás szerint a vállalatnak kell az igényért felelősnek maradnia. Ez megfelel annak a felelős helyzetnek, amely őt az egészség és munkavédelem megvalósítása terén terheli. Ezt a felelősséget nem szünteti meg az Állami Biztosítás részéről a vállalattal szemben jelentkező biztosítási védelem teljesítése sem. Mindig a vállalat marad felelős és egyébként az Állami Biztosítás megfelelő szankciók útján a vállalattal szemben e felelősség realizálása érdekében hatást gyakorolhat.

A VIII. pártkongresszus által elfogadott szociálpolitikai program megvalósítása keretében megtörtént a biztosítási védelem kiszélesítése a társadalmi, kulturális és sporttevékenység során bekövetkezett balesetekre. E szabályozás szerint az állampolgár, aki szervezett társadalmi, kulturális vagy

sporttevékenység során balesetet szenved ugyanolyan szolgáltatásban részesül a társadalombiztosítástól és a vállalatától, mint egy üzemi baleset esetén. Ez a módszer a polgárok anyagi biztonságának jelentős kiszélesítését eredményezte balesetek esetén.

Előfeltétel, hogy a baleset szervezett társadalmi, kulturális vagy sport tevékenység során keletkezzék. A jogi szabályozás az ilyen szervezett tevékenységek közül egyeseket példászerűen megnevez. Ugyanakkor azonban egy sor további tevékenység, mint pl. más személyek megmentése vagy ennek megkísérlése, szerencsétlenség esetén segítségnyújtás, munkásszakszövetkezetben végzett munka hozzájárulás stb. szintén megvalósítja a szervezett társadalmi, kulturális vagy sport tevékenységet.

Ennek az állampolgárok anyagi biztonságát, balesetek esetén olyan messzemenően biztosító szabályozásnak alkalmazásánál az eltelt idő alatt tapasztalatokat gyűjthetünk. A vállalati szakszervezeti vezetőségek, amelyek a szabályok szerint ezeknek az ún. "azonos jellegű balesetek" elismerése tekintetében döntenek ugyanugy, mint az üzemi baleseteknél, e döntéseket felelősségtudattal hozzák meg. Csak kevés olyan elismerési ügy van, amelyet a társadalombiztosítási panasz-bizottságnak a felülvizsgálati eljárás során korrigálnia kell. Természetesen adódnak olyan módon problémák is. Így pl. a "szervezett" tevékenység vagy az "aktív" kulturális és sporttevékenység magyarázata okozott nehézségeket. Időközben az alkalmazási gyakorlatban egységes álláspont alakult ki tekintetben, hogy az "azonos jellegű balesetek" elismerése előfeltételeinek szűk értelmezése nem engedhető meg. Ez ellentmondana a szociálpolitikai program követelményeinek, amely a munkásosztály pártja vezetése alatt a célkitűzésnek megfelelően megvalósításra kerül. Így pl. a szocialista brigádok rendezvényei, a szakszervezeti szervezésben történő színházi látogatás vagy sportrendezvény megtekintése, ideértve a részvételt egy vállalati sportünnepélyen, "szervezett" és "aktív" tevékenységnek minősül, ill. védett tevékenységként tárgyalandó a kiszélesített biztosítási védelem keretében.

DR SIKLÓS SÁNDOR egyetemi adjunktus /Szeged/

Minden társadalomban a kialakult tulajdoni formáknak és társadalmi viszonyoknak megfelelő, azok által meghatározott vagy determinált objektív gazdasági és társadalmi törvényszerűségek hatnak. E törvényszerűségek objektív jellegét, kényszerítő erejét tagadni lehet, de letagadni, illetőleg figyelmen kívül hagyni nem! A marxista irodalomban elfogadott és nyilvánvaló, hogy a tőkés termelési viszonyokra épülő társadalmi-gazdasági alakulat munkavédelmének színvonalát objektíve, az értéktöbblet-termelés határozza meg. A vállalkozót /a tőkés tulajdonost/ objektíve, - /konkurencia stb./ és szubjektíve, / a nagyobb nyereség igénye, a tőkés falánksága/ arra ösztönzi, hogy minél kevesebb beruházással a származékos befektetések elmulasztása mellett egyre nagyobb jövedelemre - értéktöbbletre - tegyen szert. A szocializmus gazdasági alaptörvénye az embert, a társadalom tagját állítja a központba. A kapitalizmust követő új és a jövőt meghatározó társadalmi berendezkedés - a termelési viszonyokban bekövetkezett alapvető változások következményeként - merőben más törvényszerűségeket szült és érvényesülésüknek adott, illetőleg követel teret. Másként szólva a szocialista társadalom komplex tevékenysége tudatosan arra irányul, hogy a társadalom tagjainak egyre növekvő anyagi és kulturális szükségleteit maximálisan elégítse ki, a termelőeszközök szakadatlan fejlesztése útján.

Más társadalmi alakulatok esetében is - a termelési viszonyoktól függően és azok által meghatározott - objektíve adódott a cél és e cél elérésének eszköze. Az eszközök között jelentős szerepet kap a jogon kívüli eszközökön túlmenően a jog is, mint a felépítmény egyik eleme. Természetesen a jogi és jogon kívüli eszközök súlya és jelentősége társadalmi formációktól függően más és más. A fentiekben kifejtettek szerint, az uralkodó termelési viszonyoktól függetlenül a társadalom gazdasági alapjában lejátszódó és ható törvényszerűségek tükröződnek a felépítményben, közelebbről annak egy részében a jogban. Ennek a felismerése determinálta a szocialista jogtudomány művelőit arra, hogy a szocialista jogrendszer egyik sarkalatos elvét, az

ember védelmének elvében jelölje meg. E jogrendszeri elv konkrétá az egyes jogágazatokban válik. Az ember védelme komplex feladat. A téma és a felkért előadók választása is ezt bizonyítja, a különböző szakterületek mellett, a jogági tagozódás is e kollokvium keretében is bizonyítást kapott. Ezért hazánkban valamennyi a jogágazat - az általa szabályozó társadalmi viszonyok jellegére és sajátosságaira, valamint a szabályozás módszerére tekintettel - számos intézkedést tett és tesz az ember védelme elvének realizálása érdekében. Ezen intézkedések között lehetetlen nem felismerni a jogalkotó azon akaratát, amely szerint védeni kívánja a legfőbb termelőerőt az embert, a maga sajátos viszonyai között.

Ebben a folyamatban a munkajogra sajátos, önálló és jelentős feladat hárul. E feladatának a munkajog - a védett érdekek eltérő voltára és módszereire tekintettel - direkt és indirekt eszközökkel tud csak megfelelő hatékonysággal eleget tenni. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a jogi szabályozásban, az e célt szolgáló jogintézmények létrehozásában, e rendelkezések megalkotásában és végrehajtásában, valamint az ellenőrzésében a munkajoggal szembeni igény a kérdések differenciált rendezését és a dolgozók részvételét teszi szükségessé.

A munkaviszonyban lévő dolgozó védelmét hazánkban a munkajog direkt eszközökkel alapvetően a munkavédelem jogintézményének széles körű kiépítésével, annak jogi szabályozásával biztosítja. Ezt teszi a jogalkotó azzal, amidőn a munkáltatók részére kötelezettségként írja elő az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtését. Erről az Mt. 51.§./1/ bek. a következőképpen rendelkezik:

"Ütem és más létesítmény, berendezés, gép, anyag vagy egyéb munkaeszköz használatba vétele csak az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek megtartásával történhet. Erre már a használatba vételt megelőző eljárás során, így különösen a beruházások előirányzásánál, a tervezésnél és a kivitelezésnél figyelemmel kell lenni. A munkával felmerülő veszélyeket elsősorban a műszaki feltételek megjavításával, továbbá a munka helyes megszervezésével kell kiküszö-

bölni, ha pedig ezen túlmenően szükséges, megfelelő védőintézkedéseket /védőberendezés, védőfelszerelés, védőruha stb/ is fogatosítani kell."

A dolgozó ember védelmét azonban a jogalkotó közvetlen eszközökön túlmenően közvetett módon is biztosítani törekszik. Ez a jogágon belüli védettség komplexitásának egyik megnyilvánulási formája. Ezt szolgálják többek között a munkaidőre, a pihenőre, a jóléti és kulturális szolgáltatásokra, vagy azok egy részére vonatkozó jogszabályok és jogintézmények, amelyekről a jogalkotó nem, vagy csak igen szűk körben engedélyez eltérést. Ebben a körben a kognencia fokozottan érvényesül. A továbbiakban csak a munkavédelemről - mint a prevenció eszközéről - az egészséges és biztonságos munkafeltételek szabályozásáról kívánok szólni.

Ha igaz az, hogy minden jogág szabályozásának módszerét és szabályozásának rendszerét alapvetően az alapul szolgáló társadalmi viszonyok határozzák meg, akkor az is igaz, hogy a munkajog, az általa szabályozott társadalmi viszonyok bonyolultságára, összetettségére és változékonyságára tekintettel csak a differenciált szabályozás eszközét alkalmazhatja. Ezt teszi a magyar szabályozás is. Sőt az Mt. 51.§ /4/ bek. kimondja, hogy:

"A vállalat köteles a munkavégzés körülményeit tervszerűen javítani és ha szükséges, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásán túlmenően is minden rendelkezésre álló intézkedést megtenni a dolgozók egészségét és biztonságát fenyegető veszélyek elhárítására."

E jogszabályi hely egyértelműen arra utal, "a mindent megtenni" kifejezéssel, hogy a hatályos jogszabályokon kívül is prevenciós kötelezettség terheli a munkáltatót az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakításában és folyamatos fenntartásában.

A továbbiakban csak a megelőzésről szólnék, és ettől csak akkor és ott térek el, ahol a témakör komplexitása ezt indokolja. A csehszlovák Lubytól idézek: "a megelőzés kötelezettségét elvileg a jogi érintkezésben résztvevő valamennyi

személyre ráhárítja és annak nem teljesítését szankcionálja", majd így folytatja: "a megelőzés kötelezettsége a veszélyeztetésre is hárul azzal a szabállyal, hogy mindent köteles megtenni, ami tőle elvárható a kár megelőzése, elhárítása, illetőleg csökkentése; emellett a veszélyeztetett terhére kell róni a prevenció kötelezettségének azon személyek részéről való elmulasztását is, akiknek magatartásáért felelős. Ha a veszélyeztetett nem teljesíti prevenció kötelezettségét, ezt a kártérítés megállapításánál figyelembe kell venni".

Bővebben és kifejezőbben szól ugyanerről a kérdésről F. Mestitz csehszlovák professzor, amikor kimondja: "A munka biztonságát és higiéniáját szabályozó normák előírják a munkaviszony felei részére a kölcsönös jogokkal; egyúttal azonban tartalmilag ugyanolyan kötelességeket rónak rájuk, mint az állammal szemben fennálló kötelezettségek. Éppen ebben látom a munka biztonsága és higiéniája szabályozásának alapvető jelentőségét a szocialista munkajogban."

A továbbiakban viszont így folytatja: a "házai munkajogunkban itt olyan kötelességekről és jogokról is van szó, amelyek a munkaviszony mindkét fele részére közvetlenül ezen viszonyból adódnak. A munkaadó és a munkavállaló közvetlenül ex contractu kötelesek a munka biztonságáról és higiéniájáról szóló előírásokat betartani. A munka biztonsága és higiéniája terén az egyes kötelességek ezen jogi jellege nagy jelentőséggel bír megvalósításuk szempontjából és a megsértésükért való felelősség szempontjából. Amennyiben ilyen kötelességekről és azoknak megfelelő jogokról, mint kölcsönös kötelességekről és jogokról van szó, úgy vélem, hogy itt a valóságban nem létezik önálló jogviszony, hanem a munkaviszony tartalmának konkretizálásáról van szó. Itt önálló jogviszony valóban csak az említett kötelességek megsértése révén keletkezik, felelősségi viszonyként."

Ugyanebben a témakörben a csehszlovák Mydlík az üzemi baleseteket és a munkát fejlett szocialista társadalomban tartalmilag két ellentétes fogalomnak tartja. Véleményem szerint ez a megfogalmazás áll legközelebb a prevencióhoz. Bár igaz az, hogy a munkaviszony objektíve magában



hordozza a károkozás és a kárt szenvedés lehetőségét, de ez csak lehetőségét, de ez csak lehetőség és nem valóság. Vagyis az üzemi balesetek - és afoglalkozási betegségek egy része - nem szükségszerűen velejárója a munkának, mint az emberi tevékenység legjelentősebb megnyilvánulási formájának. Ezek nemcsak elméletileg, de gyakorlatilag is megelőzhetők, elháríthatók és nem végzet szerűen elkerülhetetlennek tekinthetők. Ismét Mydlikre hivatkozom, amikor kimondja: "Tapasztalatból tudjuk, hogy amiszaki haladás sem zárja ki az üzemi baleset lehetőségét, általánosságban azonban az üzemi balesetek igazi okának nem tekinthető. A baleset személyi és anyagi tényező, a veszélyes cselekmény és a közvetlen ok eredménye". A jogi szabályozásnak is ebből kell kiindulni, és a jogviszony alanyainak jogait és kötelezettségeit is ennek megfelelően kell meghatározni. Ezt teszi a magyar munkajog is, amikor meghatározza azokat a tárgyi és személyi feltételeket, valamint egyéb szervezési, ellenőrzési, irányítási és felelősségi viszonyokat, amelyek együttes alkalmazásával érhető el a jogalkötői akarat, amely tényleges társadalmi igényt fejez ki.

A munka- és egészségvédelem széleskörű kötelezettségeket állapít meg a munkáltatóval szemben, főképp a megelőzés területén. E kötelezettségek preventív jellege a megelőzés funkciójával közvetlenül kapcsolatos. Ez azt jelenti, hogy a törvény rendelkezései a dolgozókat arra kényszeríti, hogy úgy járjanak el, hogy a károlat és baleseteket megelőzzék. A megelőzéssel kapcsolatos kötelezettségek teljesítésébe a munkáltatón kívül be kell vonni az állami és társadalmi szervezetek egész hálózatát, amelyekre a reábizott feladatok oly módon történő teljesítése hárul, hogy az üzemi baleseteket megelőzzék, és hogy a dolgozóknak az egészséges és biztonságos munka tekintetében fennálló jogai biztosítva legyenek. A szocialista termelés szerveinek szolgálatába állított munka- és egészségvédelem a szocialista termelés megszilárdításának és a munkatermelékenység növelésének egyik fontos tényezője. A szocialista termelésnek a legmagasabb technika alapján történő tökéletesítése között egyidejűleg tökélete-

síteni kell a munka- és egészségvédelmi intézkedéseket is. A munkáltatók preventív tevékenysége annak a kötelezettségnek a teljesítésére kell hogy irányuljon, hogy komplex módon biztosítsa a munka- és egészségvédelem színvonalának növelését a termelés fejlesztésével egyidejűleg, továbbá, hogy a munka- és egészségvédelem elve következetesen érvényesüljön tevékenységének minden területén, különösen a munkafeladatok tervezésénél és meghatározásánál, az azok végzéséhez szükséges feltételek kialakításánál, valamint teljesítésüknél és az ellenőrzésnél. A károsodás megelőzése, akár vagyonról, életről, egészségromlásról, vagy balesetről legyen is szó, a szocialista gazdaságpolitika módszerével és tervezés módszerével függ össze. Ahhoz, hogy a dolgozók munka- és egészségvédelméről való gondoskodás minél hatékonyabb legyen, rendszeresnek, tervszerűnek és komplexnek kell lennie. A megelőzés szempontját a munkáltatónak különösen a népgazdasági tervjavaslatok kiindulási adatainak előkészítésénél és a tervek elkészítésénél, valamint a műszaki berendezések ellenőrzésének, illetőleg a megelőző karbantartás elvégzésénél kell érvényesítenie. Már ebben a szakaszban azzal a kéréssel kell foglalkozni, amelyeket a tervbe fel kell venni, nem kíván-e külön intézkedéseket a munka- és egészségvédelem biztosítására.

A megelőzés szempontja tovább érvényesül az üzemek műszaki tervezésénél, építésénél és átalakításánál, új kapacitások és berendezések üzembehelyezésénél, valamint épületek és berendezések karbantartásánál és javításánál. Ha az említett üzemi berendezések, épületek, vagy helyiségek nem felelnek meg a munkabiztonsági előírásoknak, azokat nem szabad üzembe helyezni, illetve használatba adni. Ennek az elvnek kell érvényesülni az egyes szerkezetek tervezésénél, gépek, üzemi berendezések, védőeszközök és felszerelések gyártásánál és behozatalánál, javításoknál és karbantartásoknál, illetve átalakításoknál. A megelőzés kötelezettsége ily módon nagymértékben kiterjed a műszaki tervezés és szerkesztés területére és így a szerkesztő nem szorítkozhatik csak a műszaki és technológiai kívánalmakra, hanem figyelemmel kell lennie arra is, hogy a termelésben emberek vesznek részt.

Ezért vizsgálnia kell, hogy munkájának eredményei megfelelnek-e a munka- és egészségvédelmi követelményeknek. A tevékenység minősége a megelőzés szempontjából akkor lesz optimális, ha a dolgozó munkaerejét semminemű károsodás nem éri, hacsak ez nem gondatlanságból, vagy vétkeesen történik, gyakorlatilag ezeknek a megelőző intézkedéseknek a következőképpen kell megnyilvánulniuk:

a./ a biztonsági technikának a dolgozók akaratától függetlenül kell hatnia,

b./ a munka- és egészségvédelmi eszközöknek olyanoknak kell lenniük, hogy azokat a dolgozók ne mellőzhessék és ne távolíthassák el,

c./ a biztonsági eszközöknek univerzálisaknak kell lenniük,

d./ a gépek és berendezések kezelése nem járhat veszélyeztetéssel,

e./ a munka- és egészségvédelmi eszközöknek nem szabad a munka termelékenységét fékezniük, gépesítetteknek és automatizáltaknak kell lenniük, mindazokon a helyeken, ahol az lehetséges,

f./ A munkabiztonsági feltételeket nemcsak a termelési folyamat során, hanem a szerelésnél és leszerelésnél is biztosítani kell,

g./ a gépeken és berendezéseken fel kell tüntetni az összes veszélyforrásokat és veszélyeztetési lehetőségeket.

Az élet- és egészségvédelem komplex jellege megkívánja, hogy a megelőző intézkedések a fejlesztési, kutatási és tematikai feladatok meghatározásánál, új technológiai és munkafolyamatok indítványozásánál és bevezetésénél is érvényesüljenek. Ez azt jelenti, hogy a technológiai munkafolyamatoknak, általában az egész munkaszervezésnek és ellenőrzésnek mindazt szem előtt kell tartani, ami a dolgozók életének, egészségének és testi épségének védelmét szolgálja a rendelkezésre álló eszközökkel.

A munka- és egészségvédelem terén fennálló kötelezettségek nemcsak a munkáltatóra vonatkoznak, hanem a dolgozókra is.

A dolgozó alapvető kötelezettségei közé tartozik azoknak a szabályoknak, utasításoknak és tilalmaknak a betartása, amelyekről őt az ÁBO előírásainak megfelelően tájékoztatták, illetőleg kioktatták.

A dolgozó alapvető kötelezettségei közé tartozik azoknak a szabályoknak, utasításoknak és tilalmaknak a betartása, amelyekről őt az előírásoknak megfelelően tájékoztatták, valamint a megállapított technológiai folyamatok megtartása. Ebből a kötelezettségből folyik a dolgozónak a munka során olyan magatartást kell tanusítania, hogy ne csak a saját egészségét és életét tegye ki veszélyeztetésnek, hanem dolgozó társai életét és egészségét is védelmezze. Azokat a hiányokat és hibákat, amelyek a dolgozó társai életét vagy egészségét veszélyeztetik, köteles a dolgozó közvetlen felettesének a figyelmét felhívni. Ezt azt jelenti, hogy a dolgozó nemcsak azt kívánhatja, hogy a veszélyes eljárást szüntessék meg, hanem azt is, hogy a munkáltató pozitív intézkedéseket tegyen a fenyegető veszély elhárítására. A dolgozó köteles részt venni mindazon az előírt oktatáson és gyakorlaton, amelyet az üzem - a munka és egészségvédelem fokozása érdekében - rendez. A dolgozó köteles alávetni magát az előírt vizsgáknak és orvosi vizsgálatoknak, a munkánál előírt védőberendezéseket és védőeszközöket rendeltetésszerűen használni. A dolgozónak ezek a kötelezettségei azonban semmiképpen sem csökkenthetik a munkáltatónak a jogszabályban előírt kötelezettségeit, ellenkezőleg a munkáltatói kötelezettség realizálását vannak hivatva biztosítani.

Ha ugyanis minden objektíve megtehető munkáltatói intézkedés ellenére is üzemi baleset fordul elő - ott dolgozói magatartásáról, közrehatásáról, kizárólagos okozásról - lehet szó, amelyet a magyar munkajog az anyagi felelősség keretei között rendez.

Az elmondottakra vonatkozólag hazánk gyakorlatára épülő elméleti megállapítást kívánok tenni és a témával kapcsolatosan vita jellegűen egy-két javaslatot kívánok tenni.

A csehszlovák Mydlik az egész kérdéssel kapcsolatban összegzőként a következőket mondja: "A munka és egészségvédelem-

ről szóló jogszabályoknak rendkívüli jelentősége van az emberről való gondoskodás, a munkatermelékenység növekedése, a gazdasági károk, munkabalesetek és foglalkozási betegségek megelőzése, a termelési feladatok és a munkavédelem biztosítása, valamint az általános megelőzés elvi egysége szempontjából"

Összefoglalóan a munkavédelemmel kapcsolatban alapvetően három elvben lehet megfogalmazni a jogintézmény célját. E cél nem lehet más, mint annak a jogrendszeri elvnek a szolgálata, amely az ember védelmét jelenti a munkaviszony keretei között. A munkajogi jogszabályok is ezeket az elveket kívánják szolgálni. Ezek az elvek a következők:

a/ Egyik alapvető hiba a vállalatok vezetőinek szemléletéből ered. Ez már a vállalati szintű szabályozás előkészítése során is megmutatkozott. Kissé eltulozva ez abban jut kifejezésre, hogy a nyereséget, mint a gazdálkodás egyetlen mércéjét egyes helyeken - s ezek száma nem kevés - eltulozták. A mechanizmusból nem fakad, s a szocializmussal pedig kifejezetten ellentétes az a felfogás, hogy a nyereséges gazdálkodást "minden áron" biztosítani kell. A "minden áron" szemlélet burkoltan tőkés gondolkodást takar. Vagyis azt, hogy minél kevesebb ráfordítással minél nagyobb nyereséget biztosítani. Ezt pedig többek között úgy lehet elérni, hogy a termelést közvetlenül szolgáló ráfordításokat, az ún. származékos befektetések rovására növeljük. Ez mint mondtam a szocialista gondolkodással ellentétes, de végső fokon eredményét tekintve a mi viszonyainknak hosszabb távon nem is igaz. Ha ugyanis a munkafeltételek korszerűsítésére szolgáló eszközöket, vagy azok egy részét nem rendeltetésük céljára használják fel, szükségképpen megnövekszik az üzemi balesetek, illetőleg ennek következtében a kiesett munkanapok száma. Amennyiben az egészségkárosodásának megelőzése érdekében tett szűkös intézkedések eredménytelenek, mind a vállalati, mind pedig a társadalmi alapokra közvetlen és közvetett - egyébként elkerülhető - kiadások nehezednek.

A közvetlen vállalati alapokat terhelő kiadás a balesetet szenvedett dolgozók részére kifizetett kártérítés, valamint a

társadalombiztosítási igények kielégítése.

Ezen a címen Csongrád megyében az 1970. évben több mint 1 millió forintot fizettek ki a vállalatok, s ha ehhez még hozzá vesszük azt, hogy számos üzemi baleset ismeretlen, vagy nagyon is ismert okok miatt rejtve maradt, akkor elég szomorú a kép. Nehezen bizonyítható, de eléggé köztudott, hogy a ténylegesen bekövetkezett üzemi balesetek egy jelentős része ismert vállalati érdekek miatt rejtve marad. A palástolás egyik fő módszere a balesetet szenvedett dolgozóval való kiegyezés, amelynek azonban a kártérítés nagyságával csaknem azonos ára van. /Indokolatlan prémium, jutalom béremelés és egyéb ténylegesen ki nem érdemelt előnyök stb./ Ez az eljárás ellentmond a rendeltetésszerű gyakorlás elvének, emberi szempontból erkölcstelen, s ugyanakkor káros is. S ez az utóbbi a veszélyesebb! Ugyanis a rejtve maradt üzemi balesetek zöménél nem történik meg az okok feltárása, s ennek következtében elmaradnak azok az intézkedések is, amelyeknek a veszélyforrások megszüntetését kellene szolgálniuk. Ilymódon a fő - a prevenció - funkciójától fosztják meg a munkavédelmet. Megjegyzem: a rejtve maradt balesetek többségének elhárítása, megelőzése, jelentéktelen költségeket igényelne.

b/ A közvetett anyagi hatást -, amely szerintem az előzőekben elmondottaknál lényegesebbek - sajnos nem mérjük. Ez pedig a kiesett munkanapok száma, illetőleg az az érték, amelytől emiatt mind a vállalat, mind pedig a társadalom elesik. S itt meg kell állnunk! /Az eddigiektől eltérően, az üzemi balesetek egyéb következményeire és összefüggéseire itt szeretném felhívni a figyelmet./

Ismert és elfogadott Marx híres  $c+v+m$  tétele. Senki sem tagadja, hogy a szocializmus viszonyai között is van "m" termelés. Ezt bizonyítja a szocialista munkajog tudománya is, amikor az elosztás elvei között kimondja, hogy a burzsoá áruviszonyokat takaró egyenértékűség elve helyett a szocializmusban a munka szerinti elosztás elvé érvényesül. Tehát a dolgozó mint a munkajogviszony alanya munkája teljes ellenértékét munkabér formájában nem kaphatja meg. Az egyenértékűség társadalmi szinten, a közvetett /munkaviszonyon belüli és kívüli/ juttatások

utján valósul meg. Ebből következik, hogy a mi viszonyaink között is áll az a tétel, hogy a dolgozó /munkaerő/ a saját maga értékénél magasabb érték előállítására képes. Sőt a megváltozott tulajdoni viszonyok következtében a kapitalizmusban fennálló, a munkáltató és munkavállaló között természetes ellenállás helyére az érdeazonosság és a kölcsönös együttműködés elve lép. Ez azt eredményezi, hogy a munkaerő egyre növekvő "értéke" ellenére is képes arra, hogy saját ellenértékénél magasabb értéket hozzon létre. Ebből közvetlen és közvetett módon ő maga is részesül. E magasabb termelési érték elmaradása a kiesett munkanapok következtében tényleges és volumenét tekintve jelentősebb veszteséget okoz a népgazdaság számára, mint a kártérítés címén kifizetett összeg. Az elmaradt termelési érték véleményem szerint többszöröse annak az összegnek, amelyet kártérítés címén az üzemi balesetek következményeinek elhárítására fordítunk. S ez még mindig nem a teljes veszteség. Eddigi fejtegetéseimet ki kell egészíteni azzal, hogy ebben a folyamatban figyelembe kell venni a hámozódást, amely minden üzemi baleset okvetlen kísérője. Arról van ugyanis szó, hogy az elmaradt termelési érték a ugyanennyi időn át - táppénz és egyéb szolgáltatás formájában - a balesetet szenvedettek csak részesedtek a társadalom javaiból, a nemzeti jövedelemből. A tényleges veszteséget a kettő halmazata adja.

c/ **Sommázza:** a balesetet szenvedett dolgozók /nagyon sok esetben önhibájukon kívül/ a társadalom asztalára nem tesznek, hanem csak vesznek táppénz és egyéb juttatások formájában. Tehát **váé** véleményem szerint a kártalanítás címén kifizetett **pénzösszegek** megtakarításán túlmenően annak **többszörösét** lehetett volna megtermelni értékben és én ezt is **válóságos** veszteségként fogom fel. A vállalatok egy része azonban nem így gondolkodik, s antihumánus szemléletük mellett nem veszik észre, hogy a "minden áron" való nyereségre törekvés mind a vállalatra, mind pedig a társadalomra nézve **válóságos anyagi veszteségekkel** párosul.

Az elmondottak alapján nem ártana elgondolkodni azon, hogy hogyan lehetne a munkajogi anyagi felelősség rendszerébe



beépíteni, illetve a vállalat anyagi felelősségét kiterjeszteni az elmaradt termelési érték egészére, vagy annak egy részére. /Ugyanis a kiesett munkanapok miatt elmaradt termelési érték kb. négyszerese az egy napra kifizetett átlag-munkabérnek./ Egy ilyen konstrukció hatékonyabbá tenné a munkavédelmet, mint a prevenció eszközt, mivel a vállalat felelősségét megalapozó üzemi balesetek anyagi következményei, vagy azok egy része a vállalati alapokat terhelné. Emellett az elmaradt termelési érték- vagy annak egy része - befizetett kártérítési összegekből gyorsabb ütemben lehetne fejleszteni a munkavédelmi kutatásokat, s a kutatási eredmények konkrét felhasználását.

Mint gondolatot kénytelen vagyok felvetni a vállalatok erkölcsi felelősségét is. Közismert, hogy számos vállalat tevékenységeik során a társadalom tagjainak felbecsülhetetlen értékű károkat okoznak. E károkozó magatartások zöme nem szükségszerű velejárója az adott vállalat tevékenységének, másként szólva azok megelőzhetők, elháríthatók. Nem lehet magyarázatot találni arra, hogy milyen indítékok alapján fizetnek ki vállalataink több 100 millió forintot kitevő pönálét azért, mert a folyókat szennyezik. E milliókat kitevő kártérítések sok esetben elegendők lennének a károkozások megelőzésére a szennyezett vizek tisztítására stb. De mégsem ezt teszik. E károkozó magatartásukkal több tízezer ember - közöttük saját dolgozóik egy részének - nyári strandolási lehetőségét akadályozzák meg. Ezt pedig pénzben nehéz lenne kifejezni.

DR. NAGY LÁSZLÓ, egyetemi tanár, az állam és jogtudományok  
doktora /Szeged/

A tanácskozás célja az volt, hogy kicseréljük a napirenden szereplő témával kapcsolatban tapasztalatainkat annak érdekében, hogy az segítséget adjon mind a további tudományos kutatásokhoz, mind pedig a kodifikációhoz és a jogalkalmazáshoz. Ugy gondolom, hogy e cél megvalósulását jól illusztrálja, ha pusztán arra a tényre utalunk, hogy a bevezető előadást követően a 3 nap alatt 4 korreferátum és a vita során 20 felszólalás hangzott el, amelyek mindegyike általában egy-egy korreferátumot jelentett.

Az a körülmény, hogy a tanácskozás célja a tapasztalatok kicserélése volt, - úgy érzem - felment engem az alól, hogy a korreferátumokra és a vitában elhangzott felszólalásokra részletes választ adjak. A vita tapasztalatait mindenkinek magának kell értékelnie saját maga számára. Éppen ezért e felszólalás keretében csak néhány általános jellegű megállapítást teszek. Ezek részben a napirenden szereplő témára, részben a tanácskozás egyéb tapasztalataira vonatkoznak.

Elsőként azt kell megemlíteni, hogy az elhangzottakból világosan kitűnik, hogy a napirendre tűzött téma mindegyik szocialista országban nagy jelentőséggel bír. Tanúsítják egyben a felszólalások azt is, hogy mindegyik országban jelentős fejlődés tapasztalható az üzemi balesetek és a foglalkozási megbetegedések következményeinek orvoslása terén. Jól tükrözik ezt az ismertetett különböző rendezési megoldások. Különösen jelentősek az utolsó évtizedben tett lépések.

Megállapítható az is, hogy mind a megtett intézkedések, mind a tervezett további lépések azonos elveken nyugvó elgondolásokat tükröznek. Ezzel kapcsolatban szeretném külön kiemelni, hogy egységesnek látszik a felfogás abban, hogy a következmények orvoslása terén a minél teljesebb gyógyulást eredményező gyógykezelés biztosítása, valamint a balesetet szenvedett, ill. megbetegedett dolgozó anyagi biztonságát szol-

gáló szabályok további erősítése és finomítása mellett a főszólyt a további foglalkoztatás biztosítására kell helyezni olyan módon, hogy ez mind az egyén, mind a társadalom számára a leghasznosabb legyen. Ugyanakkor azonban az is kifejezésre jutott, hogy ezeknek az elgondolásoknak az életbe való átültetése, illetve a helyes jogi rendezés végrehajtása ma még számos nehézségbe ütközik, amelyek leküzdése nem egyszerű. E nehézségek elhárítása mind az elméletben, mind a gyakorlatban működő jogászokra is jelentős feladatokat ró.

E megállapításhoz egy további általánosan érvényesülő tapasztalat fűződik. Az elhagzottak rendkívül erőteljesen kifejezésre juttatták a téma komplex jellegét. Ez megnyilvánul egyrészt abban, hogy a helyes megoldás kutatása is csak több tudományág együttes munkájával lehet sikeres, másrészt abban, hogy az elgondolásoknak a megvalósítása egy sor gyakorlati tevékenység - orvosi, közgazdasági, szervezői, jogászai, pszichológusi, stb. - együttműködését igényli. Ezért voltak számunkra nagyon értékesek a nem jogász kutatók, ill. a gyakorlati szakemberek hozzászólásai, amelyért szeretnénk külön is köszönetet mondani.

Ezzel el is érkeztem mondanivalóm másik részéhez. Bevezetőben említettem a felszólalások számát, annak illusztrálásaként, hogy itt valóban élénk tapasztalatcsere folyt. Ezt azonban most szeretném kiegészíteni azzal, hogy a tapasztalatok cseréje valójában ennél sokkal szélesebb volt, hiszen folytatódott az üléseken kívül is. Ugy érzem, hogy valamennyien azzal bucsuzhatunk e kollokviumtól, hogy gazdagodtak ismereteink, újabb segítséget nyertünk további munkánkhoz.

De nemcsak ismereteink bővültek. Ennél még értékesebbre is szert tettünk. Tovább erősödtek személyes kapcsolataink. Ezek a személyes kapcsolatok, baráti szálak mindinkább lehetővé teszik, hogy megnyilják az utat a közös munkajogi-kutatások előtt. A személyes kapcsolatokkal összefüggésben még egy lényeges körülményt szeretnénk hangsúlyozni. E kollokvium résztvevői között megtaláljuk a munkajog művelőinek mindegyik generációját. Ez rendkívül öröndetes, mert lényeges biztonsági

tékát jelenti munkánk, együttműködésünk további folytatásának.

Végül engedjék meg, hogy mind a tanszékünk, mind a magam nevében köszönetet mondjak azért, hogy e tanácskozás megtartására tett kezdeményezésünket támogatták és a tanácskozás sikerét megjelenésükkel, felszólalásukkal előmozdították. Köszönetet szeretnék egyben mondani a Munkaügyi Minisztériumnak, a Magyar Jogász Szövetségnek, az egyetem és a kar megértő vezetésének, amelyek támogatása a tanácskozás megrendezését lehetővé tette, ugyancsak köszönet illeti azon munkatársaimat és hallgatóinkat, akik a rendezés munkájában részt vettek, valamint azokat a tolmácsokat, és technikai munkatársakat, akik közreműködésükkel lehetővé tették a tapasztalatok cseréjét, a közös beszélgetéseket.



- 201 -

Z Á R S Z Ó





DR. KOVÁCS ISTVÁN akadémikus, egyetemi tanár, a József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar dékánja

A zárszó jogán elsősorban arra szeretnék rámutatni, hogy Szeged egyeteme, Szeged városa fontos feladatának tekinti az egyetemek közötti nemzetközi kapcsolatok erősítését. Karunk általában évenként egy alkalommal vállalkozik arra, hogy egy-egy jelentősebb témakörből nemzetközi tanácskozás, konferencia szervezésével segítse elsősorban a szocialista országok jogi karai közötti együttműködést. De számos példát tudunk arra is, hogy amikor a konferenciák ennél jóval szélesebb nemzetközi együttműködés bázisai, azokon szocialista és nem szocialista országok képviselői egyaránt részt vesznek.

Azt is meg kell mondanom, hogy a mezőgazdasági és a munkajogi tanszék igen erőteljesen kiveszi részét a nemzetközi kapcsolatok erősítéséből. Az utóbbi években három alkalommal is nagysikerű nemzetközi tanácskozást szervezett a munkajog vagy mezőgazdasági jog egyik vagy másik jelentős tárgyköréből.

Igen sikeresnek tartom a jelenlegi tanácskozás témaválasztását. Elsősorban azért, mert az üzemi balesetek orvoslásának munkajogi, társadalombiztosítási, szociálpolitikai eszközei összességükben számos olyan közelebbről megvizsgálandó problémát vetnek fel, amelyek szinte sugalmazzák a téma többoldalú megközelítését. A konferencia résztvevői éltek is a komplexitás és az interdiszciplinaritás ebből adódó lehetőségeivel. Bátran lehet állítani azt, hogy a konferencia ebből a szempontból mintaszerű volt. A közgazdászok, jogászok, orvosok úgy vizsgálták az üzemi balesetek orvoslásának eszközeit, hogy ismerték, vagy figyelemmel voltak egymás eredményeire, de saját megállapításaiknál nem lépték túl saját tudományáguk illetékességi körét.

A konferencia résztvevői nem szűkítették, hanem tovább szélesítették a kiválasztott témakört. Ez tette lehetővé, hogy viszonylag sokat foglalkoztak a balesetek okaival - rávilágítva arra, hogy az okok megfelelő ismerete egyben az or-

vorslást is elő tudja segíteni. Azt a tényt is a pozitívumok közé kell sorolni, hogy az okok vizsgálata során nem hagyták figyelmen kívül, sőt többoldalról is aláhúzták az un. társadalmi okokat.

Ez a "társadalmi" megközelítés jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy a konferencia vitáinak központjába kerülhetett egy igen lényeges problémakör, nevezetesen az a feszültség, mely az üzemi balesetek orvoslása terén a népgazdasági szinten kimunkálható lehetőségek és az egyes üzemek által preferálható megoldások között mutatkozik. Több oldalról is megvilágítást nyert az, hogy mindig van bizonyos feszültség a konkrét eset megoldása és a népgazdasági szintű igények, illetve lehetőségek között. Másrészt megfelelő formában kifejezésre jutott az is, hogy a konkrét megoldás kivitelezésénél az egyén nem érezheti ezt a feszültséget, vagy legalábbis mindent el kell követni annak érdekében, hogy az orvoslást ennek a feszültségnek a tudata nemzavarhassa. Az egyénnek annak tudatában kell felhasználnia az orvoslás eszközeit, hogy számára maximálisan rendelkezésre áll mindaz, amit a társadalom adott fejlődési szakaszán biztosítani tud.

Meg vagyok győződve arról, hogy a téma jelentősége megérdemli a nemzetközi együttműködés folyamatossá tételét az idetartozó problémák kutatásában. Egyetértek azzal a törekvéssel, hogy a tárgykörrel összefüggő kutatásokat illetően bizonyos folyamatosság alakuljon ki a nemzetközi kapcsolatok szervezésében. Gondolom, Karunk mezőgazdasági és munkajogi tanszéke addig is gondozhatja a nemzetközi együttműködés gondolatát, a következő szimpozium előkészítését, amíg valamilyik baráti ország egyetemének, rokon tanszéke átveszi a következő konferencia szervezésének operatív feladatát.

Végül hadd köszönjem meg mindazok munkáját, akik a konferencián végzett jó szervező munkájukkal járultak hozzá a tanácskozások eredményességéhez; hadd mondjak köszönetet hazai és külföldi vendégeinknek, akik értékes referátumaikkal, hozzászólásaikkal közvetlen részesei a konferencián elért új tudományos eredményeknek.



**B** 84783



F.k. Dr. Krajko András tudományos rektorhelyettes

---

Készült a JATE Sokszorosító Uzemében Szeged.

Engedélyszám: 257

Méret: B/5.

Példányszám: 200

F.v.: Lengyel Gábor.